

পেশাদার সাংবাদিকরা

চাকরি নিয়ে কতটা সম্ভ্রষ্ট

একটি গবেষণা মূল্যায়ন

পেশাদার সাংবাদিকরা

একটি গবেষণা মূল্যায়ন

চাকরি নিয়ে কতটা সম্ভ্রষ্ট



বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট

পেশাদার সাংবাদিকরা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট

একটি গবেষণা মূল্যায়ন

মোহাম্মদ সাইফুল আলম চৌধুরী



বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট

গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ বিভাগ

৩ সার্কিট হাউস রোড, ঢাকা-১০০০

প্রকাশক

মহাপরিচালক

বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট

প্রথম প্রকাশ

জুন ২০১৭

প্রচ্ছদ

মোমিন উদ্দীন খালেদ

কম্পিউটার বিন্যাস

হৈয়দ মোহাম্মদ আবু সোহেল

মুদ্রাকর

এসোসিয়েটস্ প্রিন্টিং প্রেস

১৬৪ ফকিরাপুল, ঢাকা

মূল্য

৳ ২০০.০০

How much satisfied professional journalists are with their job : A Research evaluation, Published by
Press Institute of Bangladesh, 3 Circuit House Road, Dhaka-1000.

Price : 200.00 Taka. \$ 04 Only

ISBN : 978-984-732-019-9

Phone : 9333403, 9330081-84, Fax : 880-02-8317458

E-mail : dgpi@yahoo.com, Website : <http://www.pib.gov.bd>

পেশাদার সাংবাদিকরা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট

একটি গবেষণা মূল্যায়ন

গবেষণা উপদেষ্টা পরিষদ

ড. সাখাওয়াত আলী খান

অনারারি অধ্যাপক, গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

ড. গোলাম রহমান

অধ্যাপক, গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

ড. শেখ আবদুস সালাম

অধ্যাপক, গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

আখতার সুলতানা

অধ্যাপক, গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

মফিদুল হক

ট্রাস্টি, মুক্তিযুদ্ধ জাদুঘর

মো. শাহ আলমগীর

মহাপরিচালক, বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট

গবেষণা তত্ত্বাবধান

ফায়জুল হক

পরিচালক, গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ বিভাগ

গবেষণা সমন্বয়

ড. কামরুল হক

রিসার্চ অফিসার

মুখবন্ধ

বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ বিভাগ গণযোগাযোগের বিভিন্ন বিষয় এবং সমাজের ওপর এর প্রভাব ও কার্যকারিতা নিয়ে গবেষণাকর্ম পরিচালনা করে। প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়ার বিভিন্ন বিষয় নিয়ে পাঠক-দর্শক-শ্রোতাদের দৃষ্টিভঙ্গি ও চাহিদা এসব গবেষণার বিষয়বস্তু হয়ে থাকে। একই সঙ্গে এই বিভাগ সমসাময়িক গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা ও সমাজের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী বিষয়ে ইলেকট্রনিক মিডিয়ার বিভিন্ন অনুষ্ঠান এবং সংবাদপত্রে প্রকাশিত খবর, সম্পাদকীয়, উপ-সম্পাদকীয়, কলাম, প্রবন্ধ, নিবন্ধ, চিঠিপত্র, ছবিসহ বিভিন্ন আধেয় বিশ্লেষণ করে থাকে।

গণমাধ্যমের বৃহত্তর উন্নয়নের লক্ষ্যে পিআইবি তার গবেষণাকর্মকাণ্ডকে আরো ব্যাপক পরিসরে নিয়ে যেতে আগ্রহী। এজন্য নিজস্ব গবেষকদের পাশাপাশি পিআইবি সারা দেশের গবেষকদের গণমাধ্যম গবেষণায় সম্পৃক্ত করার উদ্যোগ নিয়েছে। এই উদ্যোগের অংশ হিসেবে ‘অতিথি গবেষক ও প্রতিষ্ঠানের গবেষণাকর্মসূচি’ হাতে নেয় এবং এই কর্মসূচির জন্য একটি উপদেষ্টা পরিষদ গঠন করে।

২০১৪ সালের এপ্রিল মাসে সাতটি সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন দিয়ে পিআইবি প্রথমবারের মতো আগ্রহী ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে গবেষণা প্রস্তাব আহ্বান করে। ১১৭ জন ব্যক্তি গবেষণা প্রস্তাব জমা দেন। উপদেষ্টা পরিষদ দুই ধাপে বাছাই করে ১১টি গবেষণা প্রস্তাবকে গ্রহণ করার জন্য সুপারিশ করে। প্রথম পর্যায়ে ১১টি গবেষণা প্রস্তাবের মধ্য থেকে পাঁচটি গবেষণা প্রস্তাবের ভিত্তিতে গবেষণাকর্ম সম্পন্ন করার জন্য সংশ্লিষ্ট গবেষকদের সঙ্গে সমঝোতা স্মারক স্বাক্ষর করা হয়। উল্লিখিত পাঁচটি গবেষণা কর্মের অন্যতম ‘পেশাদার সাংবাদিকরা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট : একটি গবেষণা মূল্যায়ন’ শীর্ষক এই গবেষণাকর্ম।

গবেষণা প্রস্তাব বাছাই প্রক্রিয়ায় মূল্যবান সময় প্রদান করার জন্য আমি উপদেষ্টা পরিষদের সদস্যদের কাছে কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি। এই গবেষণাকর্মের গবেষক মোহাম্মদ সাইফুল আলম চৌধুরীকে ধন্যবাদ জানাচ্ছি গবেষণাকর্মটি সম্পন্ন করার জন্য। অধ্যাপক ড. গোলাম রহমানের কাছে কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি গবেষণাকর্মটি মূল্যায়ন করে দেয়ার জন্য। ধন্যবাদ জানাচ্ছি গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ বিভাগের সাবেক পরিচালক কাজী মোশতাক জহির, বর্তমান পরিচালক ফায়জুল হক এবং এই গবেষণাকর্মসূচির সমন্বয়ক রিসার্চ অফিসার ড. কামরুল হককে।

এই গবেষণাকর্মটি গণমাধ্যম গবেষক, গণমাধ্যমকর্মী ও সংশ্লিষ্ট সবার কাজে লাগলে আমাদের শ্রম সার্থক হবে বলে মনে করি।

মো. শাহ আলমগীর

মহাপরিচালক

মূল্যায়নকারীর অভিমত

ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপটে সংবাদপত্রের বিকাশ ঘটেছে বাংলাদেশে। ধীরে ধীরে অন্যান্য গণমাধ্যমেও সংবাদ পরিসেবার বিস্তৃতি ঘটেছে। ক্রমান্বয়ে তথ্য ও সংবাদের চাহিদা বেড়েছে, বেড়েছে সংবাদ ভোক্তার প্রয়োজনের ধরন। তাই দেশে এখন যথেষ্ট সংখ্যক সংবাদপত্র, টেলিভিশন, রেডিও এবং অনলাইন সংবাদ পরিবেশনা রয়েছে। সংবাদ পরিবেশনার মাধ্যম ও পদ্ধতি উভয়ের পরিবর্তন বিশেষভাবে প্রগতিশীল। প্রযুক্তি এবং ইন্টারনেটের প্রভূত উন্নয়নের সাথে সাথে গণমাধ্যম তার চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যও পাল্টাচ্ছে। সাংবাদিকতা পেশার এই পরিবর্তন পেশাজীবীদের মধ্যে নতুন ধরনের পরিবেশ-পরিস্থিতির অবতারণা করেছে।

কর্মরত সাংবাদিকদের পেশার গুরুত্ব ও তাদের চাকরির পরিবেশ এবং পরিস্থিতি বিবেচনা করে তাদের জীবনমানের উন্নয়নের কথা স্বীকার করা হয়েছে সরকারিভাবে। সময়ে সময়ে কর্মরত সাংবাদিকদের বেতন-ভাতা-ঝাঁকি এ সকল বিষয় স্বীকৃতি লাভ করেছে। সরকারিভাবে সাংবাদিকদের জন্য ওয়েজবোর্ড ঘোষণা হয়েছে। সর্বশেষ অষ্টম ওয়েজবোর্ড কার্যকর করার ঘোষণা দেয়া হয়েছে। কিন্তু অনেক সংবাদপত্রেই যথার্থ ওয়েজবোর্ড কার্যকর হয়নি। সাংবাদিকদের এইসব দাবিদাওয়ার মূলে যে সত্যটি লুক্কায়িত, তা হলো সংবাদপত্রের স্বাধীনতা এবং কর্মরত সাংবাদিকদের বেতন-ভাতা ও ঝাঁকির স্বীকৃতি। ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগে ১৯৯৬ সালে স্নাতকোত্তর শ্রেণির আংশিক শর্ত পূরণের অংশ হিসেবে পরিচালিত গবেষণা অভিসন্দর্ভে সংশ্লিষ্ট বিষয়ের পরিচয় পাওয়া যায়। গবেষণাটি ছিল: Journalists' perception of their job situation and satisfaction, (পরীক্ষার রোল নং ৩১০২, জুন ১৯৯৬)।

‘পেশাদার সাংবাদিকরা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট : একটি গবেষণা মূল্যায়ন’ শীর্ষক এই গবেষণাকর্মটি পরিচালনা করেছেন ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগের সহকারী অধ্যাপক মোহাম্মদ সাইফুল আলম চৌধুরী। গবেষক বলেছেন যে, শারীরিক ও মানসিক সন্তুষ্টি ছাড়া কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা এবং সফলতা অর্জন সম্ভব নয়। সাংবাদিকরা ব্যক্তিগত ও পেশাগত সুবিধা থেকে বঞ্চিত হলে, কাজে তাদের অবহেলা পরিলক্ষিত হওয়া অস্বাভাবিক কিছু না। চাকরির সন্তুষ্টি যে কোনো সাংবাদিকেরই প্রত্যাশা। যদিও সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টি বিষয়ে সর্বত্রহণযোগ্য কোনো সংজ্ঞা নেই, রয়েছে ব্যাপক আলোচনা ও গবেষণা। গবেষকও এই কথাটি উল্লেখ করেছেন। আপাতদৃষ্টিতে মনে হবে চাকরির জন্য পারিশ্রমিক, ভাতা, সুবিধাদি, কাজের পরিবেশ-এসব খুবই জরুরি। বৈষয়িক দিক থেকে অর্থনৈতিক নির্ভরশীলতা ব্যতীত একজন শ্রমিক যেমন চলতে পারে না, একইভাবে একজন সাংবাদিকও চলতে পারে না।

আমরা দেখছি, এই দেশে সাংবাদিকতা শুরু হয়েছিল ব্যক্তিবিশেষের খেয়াল এবং প্রচেষ্টার মাধ্যমে। সংবাদপত্রের আদি পর্বে পেশার স্বাধীনতা যতখানি গুরুত্বের সাথে পরিগণিত হতো, পেশার অন্যান্য বিষয় ততখানি গুরুত্ব পায়নি। তবে সাংবাদিকের সমাজ-সংশ্লিষ্টতা এবং সমাজের প্রতি তার দায়বদ্ধতা স্বীকৃতি লাভ করেছে সাংবাদিকতার শুরু থেকে। সমাজে বিদ্যমান সমস্যা, সংকট, সম্ভাবনা সবকিছুই

সাংবাদিকদের কলমে ফুটে ওঠে। সংবাদপত্রের পাঠক সেসব পড়ে এ সকল বিষয়ে নতুন ধারণা পায়, আবার সংশ্লিষ্ট মহল সে সবেের ওপর প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে। এই গতিময়তার কারণে সাংবাদিকতা পেশা অন্যান্য পেশা থেকে ভিন্ন। সাংবাদিকতা পেশায় নিয়োজিত ব্যক্তির নিজেদের জীবনকে বাজি রেখে এই পেশার সাথে সংশ্লিষ্ট হন। বেতন-ভাতা-সুবিধা এক সময় এই পেশার জন্য সৌখিনতা হিসেবে বিবেচিত হতো। এটা মনেই করা হতো যে, সাংবাদিকরা শুধু সমাজের ত্রুটি-বিচ্যুতি তুলে ধরবে, মানুষের অধিকার-বঞ্চনার কথা আলোচনা করবে, অনিয়ম-দুর্নীতি চোখে আঙ্গুল দিয়ে দেখিয়ে দেবে। অথচ যারা নিবেদিতপ্রাণ হয়ে এই কাজগুলো করবে তাদের কথা কেউ ভুলেও স্মরণ করবে না। তাদের বেঁচে থাকা, জীবিকা নির্বাহ করা যেন অতিরিক্ত চাহিদা। এই অবস্থা থেকে সাংবাদিকতায় বড় ধরনের পরিবর্তন এসেছে। ১৯৬২ সালে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ে সাংবাদিকতা বিভাগ স্থাপনের পর থেকে ক্রমান্বয়ে সাংবাদিকতা পেশায় প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষার গুরুত্ব বেড়েছে। ক্রমান্বয়ে বিভিন্ন পাবলিক ও বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে সাংবাদিকতা, গণযোগাযোগ ও মিডিয়া স্টাডিজ বিষয়ে শিক্ষা প্রদান চলছে। অন্যান্য গণমাধ্যম ও সংশ্লিষ্ট বিষয়েও যথেষ্ট গুরুত্বের সাথে অধ্যয়ন ও গবেষণা চালু রয়েছে।

সনাতনী কায়দায় সাংবাদিকতা যেভাবে চলছিল তা বিভিন্নভাবে পরিবর্তিত হচ্ছে। সাংবাদিকতার প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষার পাশাপাশি বিভিন্ন সংস্থার প্রশিক্ষণ এবং প্রযুক্তির অবাধ ব্যবহার সাংবাদিকতাকে নতুন দ্বারপ্রান্তে উপনীত করেছে। ‘সোস্যাল’ তথা ‘নিউ মিডিয়া’র মুখোমুখি পড়ে এবং নাগরিক সাংবাদিকতার দ্বন্দ্ব সাংবাদিকতা পেশা চ্যালেঞ্জের নতুন জিজ্ঞাসায় অবতীর্ণ হয়েছে। এই বাস্তবতায় আজ নাগরিক সাংবাদিকতা (Citizen Journalism) আদৌ সাংবাদিকতা কি-না, তাদের পেশাগত এবং আদর্শিক অবস্থান নির্ণয়ের স্থানগুলো কোন কাঠামোর ওপর ভিত্তি করে দাঁড়িয়েছে—এসকল প্রশ্ন বিদ্যমান। যুগ যুগ ধরে চলে আসা মূলধারার সাংবাদিকতা আইনকানুনের মধ্যে চালু থেকে নৈতিক দিক থেকে একটি ঐতিহ্য বহন করে। এ সকল বিষয়ে পেশাজীবিতা গড়ে উঠেছে। সাংবাদিকতা তাই মহান পেশা হিসেবে বিবেচিত। অনেক ক্ষেত্রেই এ পেশার ওপর নির্ভর করে সাংবাদিকরা একটি বিশেষ অবস্থান সৃষ্টি করেছেন। দেশ-কাল-পাত্র ভেদে এই ঐতিহ্য একটি সামগ্রিক সংস্কৃতির অংশ। সম্প্রতি সোস্যাল তথা নিউ মিডিয়া যেভাবে বিকাশ লাভ করছে, তাতে তাদের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার খুব একটা সুযোগ থাকছে না। তাতে একপক্ষ বাকস্বাধীনতার কথা বলে নিজস্ব মতামত প্রকাশের সুযোগ নিচ্ছেন। অপরদিকে দায়িত্বজ্ঞানহীন ও সামাজিক মূল্যবোধের বিরুদ্ধে অবস্থান নিয়ে সামাজিক দ্বন্দ্ব অবতীর্ণ হচ্ছেন। বিশ্বের বিভিন্ন স্থানে এ সকল দ্বন্দ্ব ঘনীভূত হচ্ছে এবং পরিণতি হচ্ছে রক্তাক্ত, ক্ষত-বিক্ষত। এখানে শুধু পেশার দ্বন্দ্বই বড় হয়ে দেখা দিচ্ছে না, সামাজিক অশান্তি এড়ানো যাচ্ছে না। এসব চ্যালেঞ্জ আজকে পেশার সন্তুষ্টির অন্যতম নির্ণায়ক হয়ে দেখা দিচ্ছে।

এই গবেষণায় দেখা যায়, ৪২টি সংবাদ প্রতিষ্ঠানের ৪২ জন বার্তা বিভাগের প্রধানকে তথ্য-উপাত্তের জন্য অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এই ৪২ জন স্ব-স্ব প্রতিষ্ঠানের প্রতিবেদক/সহ-সম্পাদক ও কর্মরত অন্যান্য সাংবাদিকদের প্রায় ১০%-কে প্রশ্নমালা পূরণের জন্য নির্ধারিত করেছেন। কিন্তু দেখা যায়, মোট ৩৩ জনকে নয়না নির্ধারণ

করা হয়েছে যা প্রত্যাশিত সংখ্যা থেকে অনেক বেশি (সারণি-ই দ্রষ্টব্য)। মোট নমুনার ৩১ ভাগ নারী এবং ৬৯ ভাগ পুরুষ। এদের মধ্যে রিপোর্টিং বিভাগে ৬২ ভাগ এবং সম্পাদনা বিভাগে ৩৮ ভাগ কাজ করেন। এই গবেষণায় এটি প্রতীয়মান হয় যে, উল্লেখযোগ্য সংখ্যক সাংবাদিক উচ্চশিক্ষায় শিক্ষিত। প্রায় ৮২ ভাগ সাংবাদিক স্নাতকোত্তর ডিগ্রিপ্রাপ্ত। ১৭ ভাগ স্নাতক ডিগ্রিপ্রাপ্ত। বর্তমানে এসএসসি/এইচএসসি পাস সাংবাদিকের সংখ্যা নগণ্য। নমুনাকৃত সাংবাদিকদের মধ্যে পরিবারের আয়ের চিত্র থেকে দেখা যায়, প্রায় ১৫ ভাগ, স্তর বিন্যাসে সবচেয়ে বেশি সংখ্যক মাসিক একলাখ টাকা রোজগার করে। দ্বিতীয় বৃহত্তম স্তরে রয়েছে ৯ ভাগ যাদের মাসিক আয়ের পরিমাণ ৫০-৬০ হাজার টাকা। সাংবাদিকদের মধ্যে বেশির ভাগ নিজের ইচ্ছা কিংবা পছন্দে এই পেশা বেছে নিয়েছেন, তারা প্রায় ৫৪ ভাগ। সাংবাদিকতাকে একটি মর্যাদাকর পেশা ভেবে কাজে যোগদান করেছেন প্রায় ৩২ ভাগ লোক। শুধু এই চাকরির অফার পেয়ে সাংবাদিকতার কাজ করেন মাত্র ৭ ভাগ লোক। কর্মপরিবেশ নিয়ে ‘সন্তোষজনক’ মত দিয়েছেন ৩৬ ভাগ সাংবাদিক এবং ‘উপযোগী’ বলেছেন ২৬ ভাগ সাংবাদিক। ‘অসন্তোষজনক’ বলে মত দিয়েছেন ১৩ ভাগ সাংবাদিক। ‘সন্তোষজনক’ না হওয়ার কারণ অনুসন্ধান জানা যায়, ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি অন্যতম, প্রায় ২৯ ভাগ সাংবাদিক কর্মপরিবেশ ‘সন্তোষজনক নয়’ বলে মনে করেছেন। গবেষক দেখেছেন, কর্মপরিবেশ সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ বিদ্যমান যে মাধ্যমগুলো তার মধ্যে টেলিভিশন চ্যানেলগুলো অন্যতম। আর এই কারণগুলোর মধ্যে টেলিভিশন চ্যানেলের যন্ত্রপাতি ও পরিবহণ ব্যবস্থার সমস্যা অন্যতম।

গণমাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের কর্মচাপ সম্পর্কে প্রায় ৫৭ ভাগ মনে করেন তারা অতিরিক্ত কাজ করেন এবং এই প্রবণতা লক্ষ্যযোগ্য হচ্ছে বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলে। নির্ধারিত সময়ের বেশি সময় অতিরিক্ত কাজ করতে হয় জনবলের ঘাটতির কারণে। আরেকটি মজার বিষয় হচ্ছে, সাংবাদিকদের কারো কারো ওপর নির্ভরযোগ্যতা বেড়ে যাবার ফলে তাদের অতিরিক্ত সময় কাজ করতে হয়। অর্ধেকের বেশি সাংবাদিক মনে করেন, তারা পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দেন না।

সাংবাদিকদের নিয়োগের ক্ষেত্রে ৭৩ ভাগ মত দিয়েছেন পরীক্ষা ও যাচাই-বাছাই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সম্পন্ন করা হয়। প্রায় ৩১ ভাগ সাংবাদিক মনে করেন যে, যে বেতন পাচ্ছেন তা দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন এবং প্রায় সমসংখ্যক মনে করেন যোগ্যতার তুলনায় তাদের বেতন কম। তবে প্রায় ৭৬ ভাগ সাংবাদিক জানান, নিয়মিত বেতন পান এবং বাকিরা নিয়মিত বেতন পান না। পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়গুলোর মধ্যে প্রায় ৬৪ ভাগ মনে করেন তাদের পারফরম্যান্সের ভিত্তিতে এটি হয়ে থাকে। একাধিক মতামতের ভিত্তিতে সংগৃহীত তথ্যে দেখা যায়, প্রায় ৩৩ ভাগ মনে করেন ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি এবং প্রায় ৩১ ভাগ মনে করেন সম্পাদক ও সুপারভাইজারের সুদৃষ্টিও পদোন্নতির অন্যতম কারণ। প্রায় ৮০ ভাগ মনে করেন, ভালো কাজের জন্য প্রণোদনা দেবার প্রবণতা নেই। তবে বাকি ২০ ভাগ কর্মস্থলে ভালো কাজের জন্য প্রণোদনা দেবার কথা উল্লেখ করেন। ৫৭ ভাগ সাংবাদিক ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করার কথা বলেন। আর আর্থিক অনুসরণ করার কথা জানান ৩১ ভাগ সাংবাদিক। ৭০ ভাগ জানিয়েছেন, অষ্টম ওয়েজবোর্ড মেনে চলা হয়। আর্থিক সংকটের কারণে অষ্টম

ওয়েজবোর্ড মানা হয় না। এছাড়া ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্যও ওয়েজবোর্ড না মানার কারণ বলে সাংবাদিকরা মনে করেন। কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা চিন্তা-ভাবনা করেন প্রায় ৬৫ ভাগ সাংবাদিক। টেলিভিশন ও রেডিও’র ক্ষেত্রে কর্মস্থল পরিবর্তনের প্রবণতা বেশি।

কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকদের নিরাপত্তা ও সন্তুষ্টির বিষয়গুলো বিশেষভাবে লক্ষণীয়। নারী সাংবাদিকদের মধ্যে ১৮ ভাগ কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কা প্রকাশ করেছেন। ইংরেজি সংবাদপত্রে এই পরিস্থিতি পরিলক্ষিত হয়নি। তবে বাংলা সংবাদপত্র, রেডিও চ্যানেল এবং সংবাদ সংস্থায় শঙ্কার হার একই রকম হলেও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমে এই হার বেশি। সবচেয়ে বেশি শঙ্কা প্রকাশ করেছেন টেলিভিশন চ্যানেলের নারী সাংবাদিকরা। যৌন নিপীড়নের শিকার হয়েছেন বলে উল্লেখ করেছেন সাত ভাগ নারী সাংবাদিক।

সাধারণভাবে সাংবাদিকদের বেতন-ভাতা-ঝুঁকি ইত্যাদি বিষয়ে যে অসন্তোষ এবং চাকরির নিরাপত্তা ও সন্তুষ্টির ব্যাপারে যে ধরনের মিশ্র প্রতিক্রিয়া রয়েছে সেইগুলোর প্রতি মালিকপক্ষকে বাস্তবতার নিরিখে মনোযোগ দিতে হবে। অনেক ক্ষেত্রে সাংবাদিকরা মনে করেন যে, সংবাদপত্রের মালিকরা পর্যাপ্ত বিনিয়োগ না করেই বেশি মুনাফার কথা বিবেচনা করেন, যে কারণে নিয়মিত বেতন প্রদানে অনেক মালিক ব্যর্থ হন এবং তাদের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন আশু প্রয়োজন বলে সাংবাদিকরা মনে করেন। পেশাজীবিত্ব বজায় রেখে সাংবাদিকতার চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করা যেমন প্রতিটি সাংবাদিকের আদর্শ হওয়া উচিত, তেমনি গণমাধ্যমকে সঠিকভাবে টিকিয়ে রাখাও গণমাধ্যমের কর্তৃধারদের প্রধান দৃষ্টিভঙ্গি হওয়া উচিত।

গবেষক যথেষ্ট শ্রমসাধ্য কাজটি করে এই পেশায় নিয়োজিত পেশাজীবীদের জন্য বিশেষ অবদান রেখেছেন। সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি অনুসন্ধানের লক্ষ্যে পরিচালিত এই গবেষণাকর্মটি গণমাধ্যম ও সাংবাদিকতা পেশা এবং সাংবাদিকতা-সংশ্লিষ্ট মহলের দৃষ্টি আকর্ষণ করবে বলে মনে করি। গবেষকের সার্বিক কাজ প্রশংসার দাবিদার। বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট এই ধরনের উদ্যোগ গ্রহণ করে গণমাধ্যম বিষয়ক গবেষণাকর্মকে উৎসাহিত করেছে। সেজন্য বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউটের ধন্যবাদ প্রাপ্য।

আমি ‘পেশাদার সাংবাদিকরা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট : একটি গবেষণা মূল্যায়ন’ শীর্ষক এই গবেষণাকর্মটি গ্রহণ করার জন্য সুপারিশ করছি।

অধ্যাপক মো. গোলাম রহমান, পিএইচডি

গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

প্রসঙ্গ-কথা

প্রথমেই বিশেষ ধন্যবাদ ও কৃতজ্ঞতা জানাই বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট (পিআইবি) ও সংস্থার মহাপরিচালক শাহ আলমগীরের প্রতি। কারণ, পিআইবি'র অর্থায়ন ও তদারকি ছাড়া এ গবেষণাকর্ম সম্পাদন করা সম্ভব হতো না। বাংলাদেশের সাংবাদিকতার ক্ষেত্রে একাডেমিক গবেষণায় অর্থায়নের এই নতুন উদ্যোগকে বিশেষভাবে স্বাগত জানাই। বিশেষ ধন্যবাদ জানাচ্ছি সংস্থার সাবেক পরিচালক (গবেষণা ও তথ্য সংরক্ষণ) কাজী মোশতাক জহির এবং রিসার্চ অফিসার ড. কামরুল হক'কে। তাঁরা বিভিন্ন সময়ে মূল্যবান পরামর্শ দিয়ে গবেষণাটিকে বিশেষভাবে সমৃদ্ধ করতে সাহায্য করেছেন।

বিশেষ ধন্যবাদ ও কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি দুই গবেষণা সহকারী ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগের এমএসএস'র শিক্ষার্থী জেনিনা ইসলাম আবির এবং নাজমা আক্তার'কে। তাদের অক্লান্ত পরিশ্রম ছাড়া মাঠ পর্যায়ের কাজ সময়মতো শেষ করা দুরূহ ছিল।

দেশের নানা গণমাধ্যম প্রতিষ্ঠানের বহু সাংবাদিক, যারা এই গবেষণার জন্য তাদের মূল্যবান সময় দিয়েছেন তাদের প্রতি রইল অশেষ কৃতজ্ঞতা ও ধন্যবাদ। তাদের মূল্যবান মতামত ছাড়া এ গবেষণাকর্ম সম্পাদন অসম্ভব ছিল।

বিশেষ কৃতজ্ঞতা জানাই আমার সহধর্মিণী এশিয়ান টেলিভিশনের সিনিয়র রিপোর্টার কাজী রুনা'কে, যিনি নানাভাবে এই গবেষণাকর্মে সাহায্য করেছেন।

মোহাম্মদ সাইফুল আলম চৌধুরী

সহকারী অধ্যাপক

গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগ

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

সূচিপত্র

প্রথম অধ্যায়	
ভূমিকা	২৩
গবেষণার যৌক্তিকতা	২৪
গবেষণার লক্ষ্য	২৫
গবেষণার উদ্দেশ্য	২৬
গবেষণায় নিহিত প্রশ্ন	২৭
দ্বিতীয় অধ্যায়	
প্রাসঙ্গিক সাহিত্য পর্যালোচনা	২৮
চাকরির সন্তুষ্টি	২৮
চাকরির সন্তুষ্টির সার্বজনীন সংজ্ঞা নেই	৩০
পেশাগত সন্তুষ্টি : একটি অস্পষ্ট ও দ্ব্যর্থবোধক ধারণা	৩১
চাকরির সন্তুষ্টির প্রভাব	৩৩
সাংবাদিকতায় চাকরির সন্তুষ্টি অনুসন্ধান	৩৬
বাংলাদেশে সাংবাদিকতায় পেশাগত সন্তুষ্টির অনুসন্ধানমূলক গবেষণা	৩৭
তৃতীয় অধ্যায়	
তাত্ত্বিক প্রেক্ষাপট	৩৯
চাকরির সন্তুষ্টির তত্ত্বসমূহ	৩৯
চাকরির সন্তুষ্টির অনুঘটক/চলকসমূহ	৪৭
পেশাগত সন্তুষ্টি পরিমাপ	৫২
সাংবাদিকতায় পেশাগত সন্তুষ্টির নির্ধারকসমূহ চিহ্নিতকরণ	৫৫
প্রত্যয়গত সংজ্ঞা	৫৯
চতুর্থ অধ্যায়	
গবেষণা পদ্ধতি	৭১
জরিপ কৌশল	৭১
পাইলট গবেষণা	৭২
নমুনা ও নুমনায়ন পদ্ধতি	৭৩
সর্বমোট নমুনা সংখ্যা	৭৬
উপাত্ত সংগ্রহ প্রক্রিয়া	৭৮
বর্তমান গবেষণার সমস্যা ও সীমাবদ্ধতা	৭৯

পঞ্চম অধ্যায়	
প্রাপ্ত তথ্যের বিশ্লেষণ	৮০
ব্যক্তিগত তথ্যের ব্যাখ্যা	৮০
চাকরির সম্পর্কিত তথ্যের উপস্থাপন	৮৭
কাজের পরিবেশ	৯০
প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	৯৪
কর্মচাপ	৯৮
কাজ ও পরিবার	১০৫
নিয়োগ	১০৭
বেতন ও পদোন্নতি	১০৯
ওয়েজবোর্ড	১১৯
মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১২৫
মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি (টিভি ও রেডিও সাংবাদিকদের জন্য)	১২৭
কর্মস্থল পরিবর্তন	১২৯
পেশা পরিবর্তন	১৩৮
পছন্দসই পেশার ক্রমমান	১৪১
প্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক	১৪৩
স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৫৩
নারীর নিরাপত্তা ও সন্তুষ্টি	১৫৬
চাকরির নিরাপত্তা	১৬৫
চাকরির সন্তুষ্টি	১৬৮
ষষ্ঠ অধ্যায়	
তুলনামূলক বিশ্লেষণ	১৭২
গণমাধ্যম ভেদে চাকরির সন্তুষ্টি	১৭৩
গণমাধ্যম ভেদে চাকরির নিরাপত্তা সংক্রান্ত ভাবনার ভিন্নতা	১৭৬
স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৭৯
কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৮০
গণমাধ্যম ভেদে পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৮২
গণমাধ্যম ভেদে বেতন নিয়ে সন্তুষ্টি	১৮৪
চাকরি বিধি ও বেতন কাঠামো	১৮৮
গণমাধ্যম ভেদে কর্মচাপের তারতম্য	১৯১
কাজ ও পরিবার	১৯৩
কর্মপরিবেশ	১৯৪

সপ্তম অধ্যায়	
চাকরির সম্ভ্রুষ্টি ও অনুঘটকের মধ্যকার সহ সম্পর্ক	১৯৯
গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	১৯৯
কর্মস্থল পরিবর্তন এবং চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০০
প্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০২
শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৩
বয়স ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৩
কর্মবিভাগ ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৩
পরিবারের সদস্যসংখ্যা ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৪
মাসিক আয় ও চাকরির সম্ভ্রুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৪
লিঙ্গভিত্তিক বিভাজন ও সম্ভ্রুষ্টির মাত্রার মধ্যকার সম্পর্ক	২০৫
অষ্টম অধ্যায়	
কেস স্টাডি	২০৬
কেস স্টাডি ১	২০৬
কেস স্টাডি ২	২০৭
কেস স্টাডি ৩	২০৮
নবম অধ্যায়	
উপসংহার	২০৯
এক নজরে গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফল	২০৯
নীতি নির্ধারণমূলক সুপারিশ	২১৩
ভবিষ্যৎ গবেষণার জন্য সুপারিশ	২১৬
তথ্যসূত্র	২১৭
সংযুক্তি:	
সংযুক্তি ১ : প্রশ্নপত্র	২২৬
সংযুক্তি ২ : সংবাদপত্রের প্রচার সংখ্যা	২৩৬
সংযুক্তি ৩ : বাংলাদেশের বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলের তালিকা	২৩৮
সংযুক্তি ৪ : বাংলাদেশের বেসরকারি রেডিও চ্যানেলের তালিকা	২৪০

সারণি তালিকা	
সারণি-অ : বাছাইকৃত সংবাদপত্রের নাম	৭৪
সারণি-আ : বাছাইকৃত টিভি চ্যানেলের নাম	৭৫
সারণি-ই : গণমাধ্যম তালিকা	৭৭
সারণি ১ : উত্তরদাতা-সাংবাদিকদের বয়সভিত্তিক উপস্থাপন	৮০
সারণি ২ : লিঙ্গভিত্তিক উপস্থাপন	৮১
সারণি ৩ : কর্মবিভাগ ভিত্তিক উপস্থাপন	৮২
সারণি ৪ : শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৪
সারণি ৫ : মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৫
সারণি ৬ : সাংবাদিকতার অভিজ্ঞতার মেয়াদকালের ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৭
সারণি ৭ : সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ	৮৮
সারণি ৮ : সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ	৮৯
সারণি ৯ : কর্মপরিবেশ	৯১
সারণি ১০ : কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ	৯৩
সারণি ১১ : পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	৯৪
সারণি ১২ : প্রয়োজনীয় লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার কারণ	৯৬
সারণি ১৩ : অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন	৯৭
সারণি ১৪ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	৯৮
সারণি ১৫ : সপ্তাহে কর্মঘণ্টা	১০০
সারণি ১৬ : অতিরিক্ত কাজ	১০২
সারণি ১৭ : অতিরিক্ত কাজের কারণ	১০২
সারণি ১৮ : পরিবারকে সময় দেওয়া	১০৫
সারণি ১৯ : পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দিতে না পারার কারণ	১০৬
সারণি ২০ : নতুন সাংবাদিক নিয়োগ	১০৭
সারণি ২১ : চাকরিবিধি	১০৮
সারণি ২২ : প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন	১১০
সারণি ২৩ : বেতন নিয়মিত হয় কি-না	১১১
সারণি ২৪ : নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না	১১৪
সারণি ২৫ : বেতন বৃদ্ধির বিচার্য বিষয়	১১৫
সারণি ২৬ : পদোন্নতির বিচার্য বিষয়	১১৬
সারণি ২৭ : ভালো কাজের পুরস্কার/প্রণোদনা	১১৭
সারণি ২৮ : জুনিয়র-সিনিয়র বেতন বৈষম্য	১১৮
সারণি ২৯ : ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১২০

সারণি তালিকা	
সারণি ৩০ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১২১
সারণি ৩১ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার কারণ	১২২
সারণি ৩২ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা	১২৪
সারণি ৩৩ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১২৬
সারণি ৩৪ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১২৭
সারণি ৩৫ : সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন	১২৯
সারণি ৩৬ : কর্মস্থল পরিবর্তনের সময়	১৩১
সারণি ৩৭ : কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ	১৩২
সারণি ৩৮ : কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ	১৩২
সারণি ৩৯ : কর্মস্থল পরিবর্তনকালে বেতন-ভাতা পরিশোধ	১৩৩
সারণি ৪০ : বেতন-ভাতা পরিশোধ না করার কারণ	১৩৪
সারণি ৪১ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৩৫
সারণি ৪২ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৩৭
সারণি ৪৩ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৩৮
সারণি ৪৪ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৩৯
সারণি ৪৫ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৪০
সারণি ৪৬ : পছন্দসই পেশার ক্রমমান	১৪২
সারণি ৪৭ : মালিকপক্ষ বা তাদের প্রতিনিধিদের সঙ্গে বৈঠক	১৪৩
সারণি ৪৮ : সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৪
সারণি ৪৯ : সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৫
সারণি ৫০ : সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৬
সারণি ৫১ : সুপারভাইজারের যোগ্যতা	১৪৭
সারণি ৫২ : সুপারভাইজারের মনোযোগ	১৪৮
সারণি ৫৩ : টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজারের ভূমিকা	১৪৯
সারণি ৫৪ : ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার আশঙ্কা	১৫১
সারণি ৫৫ : ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণ	১৫২
সারণি ৫৬ : ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণ	১৫২
সারণি ৫৭ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৫৩
সারণি ৫৮ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ	১৫৪
সারণি ৫৯ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ	১৫৫
সারণি ৬০ : কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত	১৫৭
সারণি ৬১ : নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কার কারণ	১৫৮
সারণি ৬২ : কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার	১৫৯

সারণি তালিকা	
সারণি ৬৩ : যৌন নিপীড়নের প্রতিকার	১৬০
সারণি ৬৪ : মাতৃত্বকালীন ছুটির অনুমোদন	১৬২
সারণি ৬৫ : মাতৃত্বকালীন ছুটিতে বেতন-ভাতা পরিশোধ	১৬৩
সারণি ৬৬ : সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা	১৬৫
সারণি ৬৭ : চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ	১৬৬
সারণি ৬৮ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৬৮
সারণি ৬৯ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ	১৬৯
সারণি ৭০ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ	১৭০
সারণি ৭১ : গণমাধ্যম ভিত্তিক উপস্থাপন	১৭৩
সারণি ৭২ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৭৪
সারণি ৭৩ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৭৪
সারণি ৭৪ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণের ভিন্নতা	১৭৫
সারণি ৭৫ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণের ভিন্নতা	১৭৬
সারণি ৭৬ : সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৭
সারণি ৭৭ : সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৭
সারণি ৭৮ : চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৯
সারণি ৭৯ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৭৯
সারণি ৮০ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৮০
সারণি ৮১ : স্বাধীনভাবে কাজ করতে না পারার কারণ	১৮০
সারণি ৮২ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৮১
সারণি ৮৩ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৮১
সারণি ৮৪ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৮২
সারণি ৮৫ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৮২
সারণি ৮৬ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৮৩
সারণি ৮৭ : বেতন নিয়মিত হয় কি-না	১৮৪
সারণি ৮৮ : বেতন নিয়মিত হয় কি-না	১৮৪
সারণি ৮৯ : প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন	১৮৫
সারণি ৯০ : নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না	১৮৬
সারণি ৯১ : নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না	১৮৭
সারণি ৯২ : ভালো কাজের পুরস্কার	১৮৭
সারণি ৯৩ : চাকরিবিধি	১৮৮
সারণি ৯৩-ক : ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১৮৯
সারণি ৯৩-খ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১৮৯
সারণি ৯৩-গ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা	১৮৯

সারণি তালিকা	
সারণি ৯৩-ঘ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১৯০
সারণি ৯৩-ঙ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১৯১
সারণি ৯৪ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	১৯১
সারণি ৯৫ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	১৯১
সারণি ৯৬ : অতিরিক্ত কর্মচাপ	১৯৩
সারণি ৯৭ : পরিবারকে সময় দেওয়া	১৯৩
সারণি ৯৮ : পরিবারকে সময় দিতে না পারার কারণ	১৯৪
সারণি ৯৯ : কর্মপরিবেশ	১৯৪
সারণি ১০০ : কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ	১৯৬
সারণি ১০১ : পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	১৯৭
সারণি ১০২ : অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন	১৯৭
সারণি ১০৩ : গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টির মাত্রা	১৯৯
সারণি ১০৪ : গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টির মাত্রা	১৯৯
সারণি ১০৫ : কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০১
সারণি ১০৬ : কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০১
সারণি ১০৭ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	২০২
সারণি ১০৮ : শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৩
সারণি ১০৯ : বয়স ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৩
সারণি ১১০ : কর্মবিভাগ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৪
সারণি ১১১ : লিঙ্গভেদে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা	২০৫

চিত্র তালিকা	
চিত্র ১ : বয়সভিত্তিক উপস্থাপন	৮০
চিত্র ২ : লিঙ্গভিত্তিক উপস্থাপন	৮১
চিত্র ৩ : লিঙ্গভিত্তিক উপস্থাপন	৮২
চিত্র ৪ : কর্মবিভাগ ভিত্তিক উপস্থাপন	৮৩
চিত্র ৫ : কর্মবিভাগ ভিত্তিক উপস্থাপন	৮৩
চিত্র ৬ : শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৪
চিত্র ৭ : শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৪
চিত্র ৮ : মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৫
চিত্র ৯ : পরিবারের সদস্য সংখ্যার ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৬
চিত্র ৯-ক : পরিবারের সদস্য সংখ্যার ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৬
চিত্র ১০ : পরিবারের মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপন	৮৭
চিত্র ১১ : চাকরির মেয়াদকাল তথ্যের উপস্থাপন	৮৮
চিত্র ১২ : সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ	৮৯
চিত্র ১৩ : সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ	৯০
চিত্র ১৪ : কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি	৯১
চিত্র ১৫ : কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি	৯২
চিত্র ১৬ : কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ	৯৩
চিত্র ১৭ : কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ	৯৪
চিত্র ১৮ : পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	৯৫
চিত্র ১৯ : পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	৯৫
চিত্র ২০ : লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার কারণ	৯৬
চিত্র ২১ : অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন	৯৭
চিত্র ২২ : অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন	৯৮
চিত্র ২৩ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	৯৯
চিত্র ২৪ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	৯৯
চিত্র ২৫ : সপ্তাহে কর্মঘণ্টা	১০০
চিত্র ২৬ : সপ্তাহে কর্মঘণ্টা	১০১
চিত্র ২৭ : অতিরিক্ত কাজ	১০১
চিত্র ২৮ : অতিরিক্ত কাজের কারণ	১০৩
চিত্র ২৯ : শিডিউলে নমনীয়তা	১০৩
চিত্র ৩০ : শিডিউলে নমনীয়তা	১০৪
চিত্র ৩১ : শিডিউলে নমনীয়তা	১০৪

চিত্র তালিকা	
চিত্র ৩২ : পরিবারকে সময় দেওয়া	১০৫
চিত্র ৩৩ : পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দিতে না পারার কারণ	১০৬
চিত্র ৩৪ : নতুন সাংবাদিক নিয়োগের প্রক্রিয়া	১০৭
চিত্র ৩৫ : চাকরিবিধি	১০৮
চিত্র ৩৬ : চাকরিবিধি	১০৯
চিত্র ৩৭ : প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন	১১০
চিত্র ৩৮ : বেতন নিয়মিত কি-না	১১১
চিত্র ৩৯ : নিয়মিত বেতন হয় কি-না	১১২
চিত্র ৪০ : বেতন নিয়মিত না হওয়ার কারণ	১১২
চিত্র ৪১ : বেতন নিয়মিত না হওয়ার কারণ	১১৩
চিত্র ৪২ : বেতন নির্দিষ্ট মেয়াদেবাড়ে কীনা	১১৩
চিত্র ৪৩ : বেতন বৃদ্ধির বিচার্য বিষয়	১১৪
চিত্র ৪৪ : বেতন বৃদ্ধির বিচার্য বিষয়	১১৫
চিত্র ৪৫ : পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়	১১৬
চিত্র ৪৬ : পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়	১১৬
চিত্র ৪৭ : ভালো কাজের পুরস্কার	১১৭
চিত্র ৪৮ : ভালো কাজের পুরস্কার	১১৮
চিত্র ৪৯ : জুনিয়র-সিনিয়র বেতন বৈষম্য	১১৮
চিত্র ৫০ : ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১১৯
চিত্র ৫১ : ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১২০
চিত্র ৫২ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১২১
চিত্র ৫৩ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ	১২১
চিত্র ৫৪ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড না দেওয়ার কারণ	১২২
চিত্র ৫৫ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড না দেওয়ার কারণ	১২৩
চিত্র ৫৬ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা	১২৩
চিত্র ৫৭ : অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা	১২৪
চিত্র ৫৮ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১২৫
চিত্র ৫৯ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	১২৬
চিত্র ৬০ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি (টেলিভিশন)	১২৮
চিত্র ৬১ : মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি (রেডিও)	১২৮
চিত্র ৬২ : সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন	১৩০
চিত্র ৬৩ : সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন	১৩০
চিত্র ৬৪ : কর্মস্থল পরিবর্তনের সময়	১৩১

চিত্র তালিকা	
চিত্র ৬৫ : কর্মস্থল পরিবর্তনকালে বেতন-ভাতা পরিশোধ	১৩৩
চিত্র ৬৬ : বকেয়া পরিশোধ না করার কারণ	১৩৪
চিত্র ৬৭ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৩৫
চিত্র ৬৮ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৩৬
চিত্র ৬৯ : বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৩৭
চিত্র ৭০ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা	১৩৮
চিত্র ৭১ : পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ	১৪০
চিত্র ৭২ : পছন্দসই পেশার ক্রমমান	১৪১
চিত্র ৭৩ : প্রতিষ্ঠানের মালিক বা প্রতিনিধিদের সঙ্গে বৈঠক	১৪৩
চিত্র ৭৪ : সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৪
চিত্র ৭৫ : সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৫
চিত্র ৭৬ : সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	১৪৬
চিত্র ৭৭ : সুপারভাইজারের যোগ্যতা	১৪৭
চিত্র ৭৮ : সুপারভাইজারের মনোযোগ	১৪৮
চিত্র ৭৯ : টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজারের ভূমিকা	১৪৯
চিত্র ৮০ : টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজারের ভূমিকা	১৫০
চিত্র ৮১ : ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক	১৫০
চিত্র ৮২ : ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক	১৫১
চিত্র ৮৩ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন	১৫৩
চিত্র ৮৪ : স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ	১৫৪
চিত্র ৮৫ : কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত	১৫৬
চিত্র ৮৬ : কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত	১৫৭
চিত্র ৮৭ : নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কার কারণ	১৫৮
চিত্র ৮৮ : কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার	১৫৯
চিত্র ৮৯ : কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার	১৬০
চিত্র ৯০ : যৌন নিপীড়নের প্রতিকার	১৬১
চিত্র ৯১ : যৌন নিপীড়নের প্রতিকার	১৬১
চিত্র ৯২ : মাতৃকালীন ছুটির অনুমোদন	১৬২
চিত্র ৯৩ : মাতৃকালীন ছুটিতে বেতন-ভাতা পরিশোধ	১৬৩
চিত্র ৯৪ : মাতৃকালীন ছুটিতে বেতন-ভাতা পরিশোধ	১৬৪
চিত্র ৯৫ : সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা	১৬৫
চিত্র ৯৬ : সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা	১৬৬
চিত্র ৯৭ : চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ	১৬৭

চিত্র তালিকা	
চিত্র ৯৮ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৬৮
চিত্র ৯৯ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৬৯
চিত্র ১০০ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ	১৭০
চিত্র ১০১ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ	১৭১
চিত্র ১০২ : গণমাধ্যম ভিত্তিক উপস্থাপন	১৭২
চিত্র ১০৩ : গণমাধ্যম ভিত্তিক উপস্থাপন	১৭৩
চিত্র ১০৪ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৭৪
চিত্র ১০৫ : বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি	১৭৫
চিত্র ১০৬ : চাকরির অসন্তুষ্টির কারণের ভিন্নতা	১৭৬
চিত্র ১০৭: সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৭
চিত্র ১০৮: সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৮
চিত্র ১০৯: সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা	১৭৮
চিত্র ১১০ : প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন	১৮৬
চিত্র ১১১ : ভালো কাজের পুরস্কার	১৮৮
চিত্র ১১২ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	১৯২
চিত্র ১১৩ : সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ	১৯২
চিত্র ১১৪ : অফিসের কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি	১৯৫
চিত্র ১১৫ : কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ	১৯৬
চিত্র ১১৬ : পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান	১৯৮
চিত্র ১১৭ : গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টির মাত্রা	২০০
চিত্র ১১৮ : সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন	২০২
চিত্র ১১৯ : কর্মবিভাগ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক	২০৪
চিত্র ১২০ : লিঙ্গভেদে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা	২০৫

প্রথম অধ্যায় ভূমিকা

বাংলাদেশের গণমাধ্যম ও সাংবাদিকতার জগত গত কয়েক দশকে অনেক প্রসারিত হয়েছে। দিন দিন এর আওতা এবং পরিধি বাড়ছেই। সংবাদপত্রের পাশাপাশি নতুন নতুন গণমাধ্যম বিশেষ করে বেসরকারি টেলিভিশন ও এফএম রেডিও চ্যানেল এবং সর্বশেষ অনলাইন সংবাদ মাধ্যম- বাংলাদেশে এই পেশার অনেক নতুন সম্ভাবনা তৈরি করেছে। পেশাগত চাকরিতে অনেক বাড়লেও কর্মরত সাংবাদিকদের পেশাদারিত্ব নিয়ে জ্যেষ্ঠ সাংবাদিকদের আলোচনায় এখন বেশ হা-হুতাশ শুনতে পাওয়া যায়। আবার সব ধরনের মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়েও এক ধরনের নেতিবাচক ধারণা রয়েছে। কিন্তু আমাদের দেশের সাংবাদিকদের পেশাগত বা চাকরির সন্তুষ্টি কতখানি-তা পরিমাপের জন্য নিকট অতীতে তেমন কোন গবেষণা পরিচালিত হয়নি। অথচ সাংবাদিকতার মূল লক্ষ্য যেহেতু জনসেবা, সে কারণে সাংবাদিকদের বা সংবাদকর্মীদের পারফরমেন্স বা কর্মদক্ষতা সন্তোষজনক হওয়া বাঞ্ছনীয় এবং এক্ষেত্রে একটি গ্রহণযোগ্য চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা বজায় রাখা জরুরি। কারণ পেশাগত সন্তুষ্টি কাজের প্রতি এক ধরনের মানসিক প্রতিক্রিয়া ও আচরণগত চলক। যে কোন চাকরি ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি, আস্থা, বিশ্বস্ততা এবং সর্বোপরি কর্মক্ষেত্রে উৎপাদনক্ষমতা বাড়ায়। Tietjen & Myers (1998) বলেছেন, “*Satisfaction creates confidence, loyalty and ultimately improved quality in the output of the employed*”^১। অর্থাৎ চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে তুষ্টি আনে, তাদের উদ্যম বাড়ায়, এটি তাদের কর্মের স্বীকৃতি দেয়। চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা ও ব্যক্তিগত মঙ্গলের সাথে প্রত্যক্ষভাবে সম্পর্কিত। এ কারণে বিশ্বব্যাপী ব্যবস্থাপক ও পণ্ডিতগণ চাকরি ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণার জন্য আগ্রহান্বিত হন। ১৯৬০ ও ১৯৭০-এর দশকে জাতীয় ও পেশাগত পর্যায়ে চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণা শুরু হয়^২ বৃহৎ আকারে সামাজিক জরিপ পদ্ধতি ব্যবহার করে মার্কিন সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে ১৯৭১ সালে প্রথম গবেষণা পরিচালনা করেন Johnstone, Slawski, and Bowman।^৩ এ গবেষণারই অনুগামী গবেষণা পরিচালিত হয় প্রতি এক দশক পরপর। সর্বশেষ গবেষণাটি হয় ২০০৭ সালে, পরিচালনা করেন Weaver, Wilhoit, Beam, Brownlee ও Voakes।^৪ কিন্তু আমাদের দেশে যেহেতু সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে তেমন কোন উল্লেখযোগ্য গবেষণা পরিচালিত হয়নি সে কারণে চূড়ান্ত সিদ্ধান্তে পৌঁছানোর জন্য প্রায়োগিক গবেষণা দরকার যা সাংবাদিকদের মধ্যে পেশাগত সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণে সাহায্য করবে। এ শূন্যস্থান পূরণে বাংলাদেশের সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের অন্তর্ভুক্ত করে তাদের পেশাগত সন্তুষ্টি নির্ধারণে এই প্রয়াস।

1. Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), p. 226.
2. Beam, R. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83(1), PP.169-185.
3. Johnstone, J., Slawski, E., & Bowman, W. (1976). The news people: A sociological portrait of American journalists and their work. Urbana: University of Illinois Press.
4. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. C. (2007). The American journalist in the 21st century: U.S. news people at the dawn of a new millennium. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.

গবেষণার যৌক্তিকতা

একথা অনস্বীকার্য যে, শারীরিক ও মানসিক সন্তুষ্টি ছাড়া কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা এবং সফলতা অর্জন সম্ভব নয়। গণমাধ্যম ও সাংবাদিকতা শিল্প এর থেকে ব্যতিক্রম কিছু নয়। যখন সাংবাদিকরা কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিগত, প্রাতিষ্ঠানিক ও পেশাগত সুবিধা থেকে বঞ্চিত হন, তখন তাদের মধ্যে কর্মোদ্দীপনার অভাব পরিলক্ষিত হয়। অনেক সাংবাদিকই এর প্রভাবে সাংবাদিকতা পেশার মায়া ত্যাগ করতে পিছপা হন না। এ ধারণাটি মূলত পর্যবেক্ষণমূলক। কারণ সাংবাদিকতা পেশায় বাংলাদেশে কর্মসন্তুষ্টি কতটুকু, অতীতের তুলনায় এ সন্তুষ্টির হ্রাস-বৃদ্ধির মাত্রা কতখানি, পেশাগত সন্তুষ্টি অর্জনে প্রাতিষ্ঠানিক ও সামষ্টিক কোন প্রয়াস আছে কি-না ইত্যাদি বিষয়ে একাডেমিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে তেমন কোন গঠনমূলক গবেষণা হয়নি বললেই চলে। এ কারণে বর্তমান গবেষণার যৌক্তিকতা একদিকে যেমন গণমাধ্যম ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে অপরিসীম তেমনি একাডেমিক ক্ষেত্রেও এর তাৎপর্য অনেকখানি। কারণ এর মাধ্যমে এ দেশের সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যম ব্যবস্থাপকগণ চাকরি ক্ষেত্রে সাংবাদিকদের সন্তুষ্টির মাত্রা বাড়ানোর প্রয়াস নিতে পারেন। অন্যদিকে বহির্বিশ্বের মতো এ গবেষণাটি সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে ভবিষ্যত গবেষণার ভিত্তি হিসেবে কাজ করতে পারে।

গবেষণার লক্ষ্য

বর্তমান গবেষণার লক্ষ্য হলো বাংলাদেশের সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার একটি তাত্ত্বিক ভিত্তি প্রদান করা। এখানে চাকরি-অন্তর্গত (job-intrinsic factors) ও চাকরি-বাহ্যিক (job-extrinsic factors) নিয়ামকগুলো ব্যবহার করে এবং এসব প্রেক্ষাপটে চাকরি সম্পর্কে সাংবাদিকদের প্রশ্ন করে তাদের কর্মসন্তুষ্টি বের করে আনাই গবেষণার মূল লক্ষ্য। এক্ষেত্রে বর্তমান গবেষণায় গণমাধ্যমের ধরন, সাংবাদিকের বয়স, কর্মপরিধি ও লিঙ্গকে চলক হিসেবে গণ্য করা হয়েছে। কারণ বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটে সম্পাদিত বেশ কিছু গবেষণায় এসব চলকের সঙ্গে চাকরির সন্তুষ্টির একটি উল্লেখযোগ্য সম্পর্ক আছে বলে প্রমাণিত হয়েছে।^{৫,৬,৭} এ দিক থেকে বিবেচনা করলে দেখা যাবে, একদিকে বাংলাদেশের নানা ধরনের গণমাধ্যম শিল্পের প্রসার, অন্যদিকে এ শিল্পের সঙ্গে নতুন প্রযুক্তির সম্পৃক্ততা চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা প্রভাবিত করছে। পাশাপাশি গণমাধ্যমের ধরন, প্রাতিষ্ঠানিক ও স্থানিক সক্ষমতা এবং প্রদত্ত সুবিধাদি, বয়স, অভিজ্ঞতা ও লিঙ্গভিত্তিক তারতম্যের কারণে সাংবাদিকদের কর্মসন্তুষ্টির মাত্রা নিরূপণই এই গবেষণার মূল লক্ষ্য।

গবেষণার উদ্দেশ্য

Cooper ও Schindler^৮ (2001) মনে করেন, গবেষণার লক্ষ্যের মধ্যে অনুসন্ধানের উদ্দেশ্য নিহিত থাকা উচিত। বর্তমান গবেষণার উদ্দেশ্য হলো বাংলাদেশের বিভিন্ন গণমাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণ করা। এর অন্যতম উদ্দেশ্য হলো ক্যারিয়ারের প্রেরণা-উদ্দীপক অনুঘটকগুলো চিহ্নিত করা যা তাদের বর্তমান কর্মস্থলে চাকরি করার ক্ষেত্রে প্রভাবিত করছে। সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে প্রেরণার প্রভাব বর্ণনা করাও চলতি গবেষণার অন্যতম উদ্দেশ্য। সে লক্ষ্যে প্রেরণা তত্ত্বের আধেয় ও প্রক্রিয়ার আলোকে এ গবেষণায় প্রেরণা তত্ত্ব ও চাকরির সন্তুষ্টির তাত্ত্বিক প্রেক্ষাপট তুলে ধরা হয়েছে। একটি সংবাদ প্রতিষ্ঠানের সাংবাদিকদের প্রেরণা বৃদ্ধিতে চাকরির সন্তুষ্টি ও কৌশলের ওপর দৃষ্টি দেওয়া হয়েছে এই গবেষণায়। সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার তারতম্যের ক্ষেত্রে প্রভাব ফেলে কি-না তা নির্ণয়ের জন্য জনতাত্ত্বিক তথ্যও সংগ্রহ করা হয়েছে।

৫. Barrett, G. (1984). Job satisfaction among newspaper women. *Journalism Quarterly*, 61(3), PP.593-599.

৬. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84(1), PP.105-121.

৭. Greenberg, N., Thomas, S., Murphy, D., & Dandeker, C. (2007). Occupational stress and job satisfaction in media personnel assigned to the Iraq war (2003): A qualitative study. *Journalism Practice*, 1(3), PP.356-371.

৮. Cooper, Donald R. and Schindler, Pamela S. (2001). *Business Research Methods*. 7th Edition. Boston. McGraw-Hill. P-95.

গবেষণায় নিহিত প্রশ্ন

বাংলাদেশের বিভিন্ন ধরনের গণমাধ্যমে পূর্ণকালীন হিসেবে কর্মরত সাংবাদিকরা চাকরি ক্ষেত্রে কতটুকু ও কীভাবে সন্তুষ্ট -তা এই গবেষণায় প্রাথমিকভাবে গবেষক নির্ণয় করতে চেয়েছেন। সেদিকে লক্ষ্য রেখে নিম্নোক্ত প্রশ্নগুলোর ভিত্তিতে বর্তমান গবেষণাটি পরিচালিত হয়েছে:

- ১। বাংলাদেশের সাংবাদিকদের মধ্যে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা/স্তর কেমন?
- ২। সাংবাদিকতা পেশায় থাকার পেছনে কী কী অনুঘটক সাংবাদিকদের প্রভাবিত করে?
- ৩। সামাজিক নিয়মকানুন, মাধ্যম, চাকরি ক্ষেত্রে পালনীয় কর্তব্য, লিঙ্গ ও বয়স ইত্যাদি ব্যক্তিগত পর্যায়ের নানাবিধ সূচকের ভিত্তিতে সাংবাদিকদের মধ্যে চাকরির সন্তুষ্টি মাত্রার ভিন্নতা কেমন?
- ৪। সাংবাদিকদের পরিবার কাঠামো ও চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার মধ্যে কী ধরনের সম্পর্ক বিদ্যমান?
- ৫। সাংবাদিকদের পেশাগত পদমর্যাদা ও চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার মধ্যে কী ধরনের সম্পর্ক বিদ্যমান?
- ৬। চাকরির সন্তুষ্টি ও ক্যারিয়ার প্রেরণার মধ্যকার কী ধরনের সম্পর্ক বিদ্যমান?

দ্বিতীয় অধ্যায় প্রাসঙ্গিক সাহিত্য পর্যালোচনা

চাকরির সন্তুষ্টি

সাধারণভাবে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে সে মাত্রা বা অবস্থাকে বোঝানো হয় যার মাধ্যমে পেশা অথবা কাজের প্রতি ব্যক্তির খুশি বা অখুশির বিষয়টি প্রতীয়মান হয়। চাকরি বা পেশাগত সন্তুষ্টির সবচেয়ে সমাদৃত ও বহুল ব্যবহৃত সংজ্ঞা দিয়েছেন Hoppock, Locke ও Vroom।

‘চাকরির সন্তুষ্টি বলতে কী বোঝায়?’- এমন প্রশ্নের উত্তরে Hoppock (1935, p. 47) বলেছেন, “যে কোন মানসিক, শারীরিক ও পরিবেশগত পরিস্থিতির সমন্বয় যাতে একজন ব্যক্তি সত্যিকার অর্থে বলতে পারে, আমি আমার চাকরি নিয়ে সন্তুষ্ট।”^৯ Hoppock-এর এই দৃষ্টিভঙ্গিতে যদিও চাকরির সন্তুষ্টি বেশ কিছু বহিঃস্থ চলক বা অনুঘটকের উপর নির্ভরশীল, তা সত্ত্বেও এখানে এমন কিছু অভ্যন্তরীণ চলক কাজ করে যাতে চাকরিজীবীর অনুভূতি প্রতিভাত হয়। অর্থাৎ এখানে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে এমন কিছু চলক বা অনুঘটককে তুলে ধরা হয় যার কারণে চাকরিজীবীর সন্তুষ্টি ফুটে উঠে।

Locke (1976, p.1300)^{১০} চাকরির সন্তুষ্টি বলতে ব্যক্তির আনন্দদায়ক কিংবা ইতিবাচক আবেগীয়/মানসিক প্রাপ্তিকে বুঝিয়েছেন যা ঐ ব্যক্তি কাজ বা কাজের মধ্যে দিয়ে পান।

Vroom (1982)^{১১} চাকরির সন্তুষ্টি বোঝাতে ‘চাকরির প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি’কে ব্যবহার করেছেন। তিনি বলেছেন, চাকরির সন্তুষ্টি হলো *æ...affective orientations on the part of individuals toward work roles which they are presently occupying*” (p. 99)। তিনি চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে তাঁর সংজ্ঞায় কর্মক্ষেত্রে চাকরিজীবীর ভূমিকার ওপর আলোকপাত করেছেন। এভাবে তিনি চাকরির সন্তুষ্টি বলতে বর্তমান কর্মস্থল সম্পর্কে একজন ব্যক্তির আবেগীয় উপলব্ধিকেই বুঝিয়েছেন।

চাকরির সন্তুষ্টির প্রসিদ্ধ একটি সংজ্ঞা দিয়েছেন Spector (1997)^{১২} তাঁর মতে, চাকরির সন্তুষ্টি কাজের প্রতি এক ধরনের মানসিক প্রতিক্রিয়া। এই প্রতিক্রিয়া চাকরির প্রেক্ষাপট ভেদে ভিন্ন হয়। এখানে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে সাদামাটাভাবে একজন ব্যক্তি কীভাবে তার চাকরি বা কাজ ও কাজের বিভিন্ন প্রেক্ষাপট নিয়ে ভাবেন তাকে বোঝানো হয়েছে। অর্থাৎ কাজ সম্পর্কে মানুষের সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টির বিশ্লেষণই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। এ কারণে একটি সুনির্দিষ্ট কর্মস্থলে একজন ব্যক্তির সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টি দুটোই

৯. Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York, p. 47.
১০. Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job dissatisfaction”. In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*, pp. 901-926.
১১. Davis, K. & Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7 edition, McGraw Hill, New York, p.109.
১২. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. p- 2.

পরিমিত হয়। চাকরিজীবীদের স্ব স্ব কাজ সম্পর্কে ইতিবাচক ও নেতিবাচক ধারণার সমন্বিত বহিঃপ্রকাশই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। সাধারণভাবে মনে করা হয়, চাকরির সন্তুষ্টি একটি আচরণগত চলক। এই প্রেক্ষাপটে চাকরির সন্তুষ্টিকে চাকরির নানা প্রেক্ষাপট ও দিক সম্পর্কে বৈশ্বিক অনুভূতি হিসেবে বিবেচনা করা যেতে পারে। খুব সহজভাবে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে কী বুঝায় তা তুলে ধরতে Scherler (2001, p. 11)^{১৩} বলেছেন, *“the degree to which people like their jobs”*। অর্থাৎ কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তির আচরণের সঙ্গে চাকরির সন্তুষ্টি গভীরভাবে সম্পর্কিত।

চাকরির সন্তুষ্টির বিভিন্ন ধরনের সংজ্ঞা বিশেষজ্ঞরা দিলেও তাঁদের মধ্যে একটি বিষয়ে ঐকমত্য রয়েছে। সেটি হলো, চাকরির সন্তুষ্টি চাকরি সম্পর্কিত মানসিক প্রতিক্রিয়া। সে কারণে কর্মক্ষেত্রে সাফল্য ও প্রাপ্তি সম্পর্কে চাকরিজীবীর ধারণা হলো চাকরির সন্তুষ্টি। সাধারণভাবে চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা ও ব্যক্তিগত মঙ্গলের সাথে প্রত্যক্ষভাবে সম্পর্কিত। কারণ চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে তুষ্টি আনে, তাদের উদ্যম বাড়ায়, এটি তাদের কর্মের স্বীকৃতি দেয়। Kaliski (2007) বলেছেন, *“Job satisfaction implies doing a job one enjoys, doing it well and being rewarded for one’s efforts. Job satisfaction further implies enthusiasm and happiness with one’s work. Job satisfaction is the key ingredient that leads to recognition, income, promotion, and the achievement of other goals that lead to a feeling of fulfillment.”*^{১৪}

১৯২০-র দশকের শেষের দিকে চাকরির সন্তুষ্টি গবেষণা ক্ষেত্রে একটি আত্মহের বিষয়ে পরিণত হয় এবং ১৯৩০এর দশকের প্রথমদিকে কর্মদক্ষতার সঙ্গে এর সম্ভাব্য সম্পর্ক নিয়ে গভীরভাবে পরীক্ষা-নিরীক্ষা শুরু হয় (Lawler & Porter, 1967)^{১৫} Brayfield and Crockett (1955)^{১৬} ব্যক্তিগত দৃষ্টিভঙ্গি ও তার কর্মদক্ষতার সঙ্গে একটি ইতিবাচক সম্পর্ক খুঁজে পান।

Frank Friedlander (1964)^{১৭} তাঁর Job Characteristics as Satisfier and Dissatisfier শিরোনামে পরিচালিত গবেষণায় দুটি প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে ৮০ জন উত্তরদাতার কাছ থেকে চাকরির সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টির বিষয়ে মতামত জানতে চেয়েছেন। তিনি এখানে বিভিন্ন পেশার চাকরির বৈশিষ্ট্যগুলোর আলোকে সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টির মাত্রার তুলনা করেছেন।

চাকরির সন্তুষ্টির সার্বজনীন সংজ্ঞা নেই

চাকরির সন্তুষ্টি বিষয়ক গবেষণা ও প্রকাশনার পরিমাণ অসংখ্য এবং এই সংখ্যা প্রতিদিনই বাড়ছে। Locke^{১৮} (1976) এক হিসেবে দেখিয়েছেন যে, প্রায় ৩,৩৫০টি নিবন্ধ ও গবেষণামূলক প্রবন্ধ এ বিষয়ে লেখা হয়েছে। Cranny^{১৯} সহ একদল গবেষক (1992) বলেছেন, চাকরির সন্তুষ্টি বিষয়ে ৫ হাজারের বেশি গবেষণা ইতিমধ্যে প্রকাশিত হয়েছে। Oshagbemi^{২০} (1996) মতে, প্রাসঙ্গিক প্রকাশনাগুলো যদি ঠিকভাবে হিসেব করা হয় তাহলে সম্ভবত Locke-এর দেওয়া সংখ্যার চেয়েও এটি দ্বিগুণ হবে। এত অসংখ্য গবেষণা সত্ত্বেও চাকরির সন্তুষ্টি এবং অসন্তুষ্টি নিয়ে স্পষ্ট ও সর্বজনগৃহীত সংজ্ঞা এখনও নেই। এজন্য Katz ও Maanen^{২১} (1977) বলেছেন, *“There is perhaps no area in the social science fraught with more ambiguity, conflicting opinion or methodological naunce than that of work satisfaction. Yet, paradoxically, there are few areas more researched.”*

একই ধরনের মন্তব্য করেছেন Locke। মূলত বৈশিষ্ট্যগত কারণেই যে চাকরির সন্তুষ্টির সংজ্ঞা দেওয়া কষ্টকর সে কথা বলেছেন Verhaegen^{২২} (1979)। তার ভাষায়, *“It seems to be impossible to arrive at any better definition because of the very nature of the subject.”*

একথা বলা যায় যে, প্রাত্যহিক জীবনের পাশাপাশি সামাজিক ও বৈজ্ঞানিক গবেষণায় ব্যাপক দৃশ্যমান ব্যবহার সত্ত্বেও এখনও পর্যন্ত চাকরি বা পেশাগত সন্তুষ্টির ব্যাপকভাবে গ্রহণযোগ্য এবং বহুল সমাদৃত সংজ্ঞা নিয়ে কোন সিদ্ধান্তে পৌঁছাতে পারেননি পণ্ডিতরা। যে জন্য চাকরি বা পেশাগত সন্তুষ্টির চূড়ান্ত কোন সংজ্ঞা নেই। তাই Green^{২৩} (2000) খুব সুন্দরভাবে বলেছেন, *“A universal definition of job satisfaction is not a difficult one; it is an impossible one. Many researchers define job satisfaction, but they vary.”*। কাজেই পেশাগত সন্তুষ্টির সংজ্ঞা দেওয়ার আগে সার্বজনীন মানবীয় কর্মকাণ্ড হিসেবে মানুষের কাজের প্রকৃতি ও গুরুত্ব বিবেচনা করতে হয়। চাকরির সন্তুষ্টির সংজ্ঞা ব্যক্তিভেদে ভিন্ন ভিন্ন বলে এখনও পর্যন্ত পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে সার্বজনীনভাবে গ্রহণযোগ্য কোন সংজ্ঞা কেউ দিতে পারেননি। আর তাই পেশাগত সন্তুষ্টির বিভিন্ন প্রেক্ষাপট নিয়ে বিভিন্ন ধরনের সংজ্ঞা পাওয়া যায় (Gruneberg, 1979)^{২৪}। চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে একেক জন লেখকের দৃষ্টিভঙ্গি একেক রকমের।

১৩. Scherler, C. (2001). Job satisfaction of University of Florida agricultural communication alumni. Unpublished master’s thesis, University of Florida, Gainesville.
 ১৪. Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p. 446
 ১৫. Lawler, E. E., III, & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), PP. 20-28.
 ১৬. Brayfield, A. H. & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), PP. 396-424.
 ১৭. Frank Friedlander, Job Characteristics as Satisfier and Dissatisfier, *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 48, No. 6. Washington D.C., American Psychological Association, 1964. p. 388.

১৮. Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job dissatisfaction”. In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNall.
 ১৯. Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects the performance*. New York: Lexington Books.
 ২০. Oshagbemi, T. (1996). Job satisfaction of UK academics. *Educational Management and Administration*, 24 (4), pp. 389-400.
 ২১. Ralph Katz & John Van Maanen. (1977). The Loci of Work Satisfaction: Job, Interaction and Policy. *Human Relations*. 30 (3), pp. 469-486.
 ২২. Verhaegen, P. (1979). Work Satisfaction in Present Day Working Life: *Ergonomics and Work Satisfaction*. *Ergonomics*, 20, pp. 587-588.
 ২৩. Green, J. (2000) Job satisfaction of community college chairpersons, Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, pp. 1-102.
 ২৪. Gruneberg, M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: MacMillan.

পেশাগত সন্তুষ্টি : একটি অস্পষ্ট ও দ্ব্যর্থবোধক ধারণা

পেশাগত বা চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে প্রায়োগিক গবেষণা বহু গবেষকের কাছে ইতিমধ্যে একটি চ্যালেঞ্জিং বিষয় বলে প্রমাণিত হয়েছে (Pollard, 1996^{২৫}; Beam, 2006^{২৬})। এখনও পর্যন্ত চাকরির সন্তুষ্টির বিষয়টির অবতারণা করতে গিয়ে অনেক ধারণাগত বিভ্রান্তি রয়েছে। এর একটি কারণ হতে পারে পেশাগত সন্তুষ্টির গবেষণা একদিকে বেশ কিছু বৈজ্ঞানিক বিষয় এবং অন্যদিকে কিছু প্রথাগত যেমন- মনোবিজ্ঞান, নৃবিজ্ঞান ও সামাজিক বিজ্ঞানের সমন্বয়ে পরিচালিত হয়। কোন একটি ধারণাকে একটি সুনির্দিষ্ট বিষয় বা শাখার প্রায়োগিক দৃষ্টিকোণ থেকে ব্যাখ্যা করা এবং সময়ের নিরিখে ওই ধারণা এবং শাখার কার্যকারিতা ভিন্ন ভিন্ন হওয়ায় চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণ সত্যিই কঠিন এবং জটিল।

Deprez ও Raeymaeckers (2012) বলেছেন, “*Defining the concept from within this specific fields of application and with a different emphasis over the course of time has made a clear operationalisation and definition of job satisfaction rather difficult.*”^{২৭}

ধারণার বিষয়নিষ্ঠতা একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে (Weiss, 2002)^{২৮} Beam বলেছেন, “চাকরির সন্তুষ্টির বিষয়টি নেহাতই এমন একটি দৃষ্টিভঙ্গিগত চলক যা মানুষ কীভাবে তার চাকরি সম্পর্কে ভাবে তা তুলে ধরে” (Beam, 2006, p. 170)। কিন্তু এই ধারণা চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণে প্রত্যেকের জন্য প্রযোজ্য এমন সুনির্দিষ্ট অনুঘটক বা চলকগুলো চিহ্নিত করাকে খুবই কঠিন করে তুলে। সেজন্য পেশাগত সন্তুষ্টি সংক্রান্ত বিভিন্ন ধরনের প্রায়োগিক গবেষণায় একটি সাধারণ প্রশ্ন- ‘সার্বিকভাবে আপনি বর্তমান পেশা বা চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট?’- ছুঁড়ে দিতে দেখা যায়। Deprez ও Raeymaeckers (2012)^{২৯} বলেছেন, এই ধরনের প্রশ্নের মাধ্যমে গবেষক একদিকে যেমন কোন সুনির্দিষ্ট পথ নির্দেশ করতে পারেন না, তেমনি অন্যদিকে পেশাগত সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণের গভীরে যেতে পারেন না। তাঁরা বলছেন, “*This way of questioning however suffers from the considerable drawback that subjective elements that steer the answer in a certain direction cannot be detected. In other words, the researcher does not gain insights in the aspects determining professional satisfaction.*”

Pollard-এর মতে, দ্বিতীয় সমস্যাটি হলো এই যে, এই ধরনের প্রশ্ন ইতিবাচক উত্তর নিয়ে আসে। অনেক সময় চাকরীজীবীরা তাদের সন্তুষ্টি কম হওয়াকে প্রশাসনিক ব্যর্থতা হিসেবে বিবেচনা করার কারণে এই বিষয়ে ইতিবাচক উত্তরই দিয়ে থাকেন। সে কারণে পেশাগত বা চাকরির সন্তুষ্টি ব্যাখ্যায় দ্বিতীয় পদ্ধতি হলো, একাধিক বিষয়ের স্কেল বা মানদণ্ডের ভিত্তিতে গবেষণা পরিচালনা করা (Powers, 1991;^{৩০} Stamm et al., 1993;^{৩১} Pollard, 1995, 1996;^{৩২} Man Chan, Pan, & Lee, 2004;^{৩৩} Reinardy, 2007^{৩৪})। এই স্কেলগুলো সন্তুষ্টির বিভিন্ন ধরনের প্রেক্ষাপটকে চিহ্নিত করে, যেমন- আয়, কাজের জন্য স্বীকৃতি, ভবিষ্যত সম্ভাবনা ইত্যাদি বিষয়গুলোর নিরিখে উত্তরদাতারা সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণ করতে পারেন। এক্ষেত্রে সমস্যা হলো চাকরির সন্তুষ্টির স্কেল বা মানদণ্ডগুলোর গঠন শাস্ত্র ভেদে ভিন্ন হয়। কারণ ধারণা বা বিষয়ের সংজ্ঞা ও তার প্রায়োগিকীকরণে সমস্যা আছে বলে ইতিমধ্যে প্রমাণিত হয়েছে।

২৫. Pollard, G. (1996). A comparison of measures of job satisfaction used in studies of social communicators. *International Communication Gazette*, 57 (2), pp. 111-119.
২৬. Beam, R. A. (2006). Goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83 (1), pp. 165-185.
২৭. Deprez, Annelore & Raeymaeckers, Karin (2012), A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists. *Journalism and Mass Communication*, ISSN 2160-6579. January 2012, 2 (1), pp. 235-249.
২৮. Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Psychology*, 53 (1), pp. 279-307.
২৯. Deprez, Annelore & Raeymaeckers, Karin (2012), A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists. *Journalism and Mass Communication*, ISSN 2160-6579. January 2012, 2 (1), pp. 235-249.

৩০. Powers, A. (1991). The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal agreement and attainment in local TV news. *Journalism Quarterly*, 68 (4), pp. 772-780.
৩১. Stamm, K., & Underwood, D. (1993). The relationship of job-satisfaction on newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70 (3), pp. 528-541.
৩২. Pollard, G. (1995). Job satisfaction among newswriters: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 72 (3), pp. 682-697.
৩৩. Man Chan, J., Pan, Z., & Lee, F. (2004). Professional aspirations and job satisfaction: Chinese journalists at a time of change in the media. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 81 (2), pp. 254-273.
৩৪. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp. 105-121.

চাকরির সন্তুষ্টির প্রভাব

প্রাতিষ্ঠানিক জীবনের নানা প্রেক্ষাপটে চাকরির সন্তুষ্টির বহুবিধ প্রভাব রয়েছে। Aziri B (2011) বলেছেন, “সন্তুষ্টি কর্মচারী-কর্মকর্তা সবসময়ই যে উচ্চ উৎপাদনশীল হবে এমন কোন ধরাবাঁধা নিয়ম নেই। বরং এর পেছনে বেশ কিছু চলক নিয়ন্ত্রকের ভূমিকা পালন করে। এর মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হলো পুরস্কার। পুরস্কার পেলে মানুষ নিজেকে সম অধিকারসম্পন্ন মনে করে, তারা সন্তুষ্ট হয় এবং এর ফলে তাদের প্রচেষ্টায় দক্ষতার স্বাক্ষর রাখে”^{৩৫}

সাম্প্রতিক গবেষণায় দেখা গেছে, সন্তুষ্টি শুধু ব্যক্তিগত দক্ষতা উন্নয়নে ভূমিকা রাখে না বরং এটি বিভাগীয় ও প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতার স্তর উন্নয়নেও কাজ করে। কিন্তু সন্তুষ্টি দক্ষতা উন্নয়নে নাকি দক্ষতা সন্তুষ্টি আনয়নে কাজ করে- তা নিয়ে এখনও বিতর্ক আছে (Luthans, 1998)^{৩৬}

চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে কাজের প্রতি ইতিবাচক মনোভাব গড়ে তুলে এবং এর প্রভাব প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন ধরনের পরিচালনাগত কর্মকাণ্ডে পরিলক্ষিত হয়। সন্তুষ্টির সঙ্গে প্রতিষ্ঠানের কাজের গতি ও সাফল্যের একটি প্রত্যক্ষ এবং প্রভাবগত সম্পর্ক আছে। কারণ সন্তুষ্টি বাড়লে কাজের গতি ও সাফল্য বাড়ে আর সন্তুষ্টি হ্রাস পেলে তার প্রভাব পড়ে। Boles^{৩৭} সহ একদল গবেষক (1997) বলেছেন, “If the level of satisfaction is low, the impact on the organization may be negative and vice versa. On the other hand, when employees' level of satisfaction is high, they are willing to exert considerable effort on behalf of the organization, feel that the level of internal work motivation is high, organizational and professional commitment is strong, while the management observes significant decreases of turnovers.”

অসংখ্য তত্ত্বে চাকরির সন্তুষ্টির কার্যকারণ ও ফলাফল ব্যাখ্যা করার চেষ্টা করা হয়েছে। সন্তুষ্টি বিষয়ক বেশিরভাগ গবেষণা প্রেরণা তত্ত্বের ওপর ভিত্তি করে পরিচালিত হয়। একজন ব্যক্তি তার কর্মক্ষেত্রে যে পরিমাণ প্রচেষ্টা প্রয়োগ করেন তার পেছনে ভূমিকা রাখে এই প্রেরণা। চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে সম্পর্কিত কাজের প্রেরণা তত্ত্বগুলোকে দুটি প্রধান কাঠামোতে ভাগ করা যায়। একটি হলো, আধেয় তত্ত্ব (content theories), যা কাজের গুরুত্বের ওপর দৃষ্টি দেয় (ম্যাসলো'র চাহিদা ক্রমোচ্চ শ্রেণীবিভাগ তত্ত্ব, অ্যাভেঞ্ফের-ইআরজি, হার্জবার্গের দুটি অনুঘটক তত্ত্ব, ম্যাকক্লিনাল্ডের চাহিদা তত্ত্ব); অন্যটি হলো প্রক্রিয়া তত্ত্ব (process theories), যা শ্রমিকদের প্রত্যাশা, প্রয়োজন ও মান ইত্যাদি চলকসমূহের সঙ্গে পেশাগত বৈশিষ্ট্যগুলো কীভাবে পারস্পরিক ক্রিয়াশীল

তা ব্যাখ্যা করে (ক্রমের প্রত্যাশা তত্ত্ব, লকি'র উদ্দেশ্য-সেটিং তত্ত্ব, হ্যাকম্যান ও ওল্ডহ্যামের চাকরির বৈশিষ্ট্য মডেল ইত্যাদি)। চাকরির সন্তুষ্টির কথা বিবেচনা করে বলা যায়, এর সঙ্গে বেশ কিছু অনুঘটক যেমন- অঙ্গীকার, দক্ষতা, আয়, অনুপস্থিতি, কল্যাণ ও স্বাভাবিক জীবনের সন্তুষ্টি সম্পর্কিত।

Alavi & Askaripur (2003, p. 591)^{৩৮} তিনটি কারণের কথা বলেছেন; যেসব কারণে একটি প্রতিষ্ঠান তার কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে সন্তুষ্টি আনতে তৎপর হয়। যথা (১) এটি চাকরি ছাড়ার প্রবণতা ও ঝোঁক কমায় (Lambert, 2006)^{৩৯}; (২) সন্তুষ্ট চাকরিজীবীরা উন্নত স্বাস্থ্যের অধিকারী ও তাদের জীবনের আয়ু বাড়ে; (৩) চাকরির সন্তুষ্টি চাকরিজীবীদের পারিবারিক জীবনের সঙ্গে সম্পৃক্ত।

চাকরির সন্তুষ্টি শুধু কর্মীদের জন্য নয়, বরং নিয়োগকারীদের জন্যও গুরুত্বপূর্ণ। কারণ এটি উৎপাদন বাড়ায় এবং কর্মচারীদের চাকরির ছাড়ার হার হ্রাস করে। এর ফলে কর্মীরা তাদের দায়িত্বের প্রতি অনুগত ও অঙ্গীকারবদ্ধ হয়। Clark সহ একদল বিশেষজ্ঞের (Clark et. al., 1996)^{৪০} মতে, “The analysis of job satisfaction may give us a number of insights into certain aspects of the labor market.”

চাকরির সন্তুষ্টি একটি জটিল বিষয়। কারণ এর মধ্যে অনেক ধরনের চলক অন্তর্ভুক্ত থাকে। একজন ব্যক্তি তার চাকরি বা কাজের কোন এক বা একাধিক দিক বা বিষয় নিয়ে সন্তুষ্ট থাকতে পারে, কিন্তু আবার একইসাথে ওই ব্যক্তিই চাকরির সঙ্গে সম্পর্কিত অন্যান্য বিষয়গুলো নিয়ে অসন্তুষ্ট হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, একজন টেলিভিশন রিপোর্টার তার কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্ট হতে পারেন কিন্তু তার বেতন নিয়ে তিনি সন্তুষ্ট নাও থাকতে পারেন।

Pollard (1995)^{৪১} মনে করেন, সাংবাদিকরা তাদের চাকরি নিয়ে বেশি সন্তুষ্ট হয় যদি চাকরিতে স্বায়ত্তশাসন, কর্তৃত্ব এবং নিয়ন্ত্রণ বেশি থাকে। Stamm ও Underwood (১৯৯৩)^{৪২} সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির ওপর প্রতিষ্ঠানের নীতিমালার প্রভাব নির্ণয়ে গবেষণা করেছেন। যুক্তরাষ্ট্রের ১২টি দৈনিকের ৪২৯ জন সাংবাদিকের ওপর পরিচালিত জরিপে তিনি দেখিয়েছেন যে, ব্যবসায়িক ও সাংবাদিকতার উদ্দেশ্য এবং লক্ষ্য সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টিকে প্রভাবিত করে। তিনি বলেছেন, “If journalistic quality was perceived to be increasing, job satisfaction was higher, but if business goals were perceived to be hurting quality, job satisfaction suffered.”

৩৮. Alavi HR, & Askaripur MR. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. Public Personnel Management, 32 (4), pp. 591-599.

৩৯. Lambert, E.G. (2006). I Want To Leave: A Test Of A Model Of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1).

৪০. Clark A, Oswald A, & Warr P (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* p. 9: p. 57.

৪১. Pollard, G. (1995). Job Satisfaction Among News Workers: The Influence of Professionalism, Perceptions of Organizational Structure and Social Attributes, *Journalism and Mass Communication Quarterly* 72(3): pp. 682-697.

৪২. Stamm, K. & Underwood, D. (1993). "The Relationship of Job Satisfaction to Newsroom Policy Changes," *Journalism Quarterly* 70 (3): pp. 528-41.

৩৫. Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, 3 (4), pp. 77-86.

৩৬. Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8 Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston, p. 147.

৩৭. Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72 (1), pp. 57-75.

চাকরির সন্তুষ্টি শুধু প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দক্ষতার ওপরই প্রভাব ফেলে না, বরং এটি প্রতিষ্ঠানের খরচ হ্রাসেও ভূমিকা রাখে। কারণ প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সন্তুষ্টি হ্রাস পেলে তারা নতুন কর্মস্থল খুঁজে নেন, ত্যাগ করেন বর্তমান কর্মস্থল। এতে নতুন জনবল নিয়োগ ও তাদের প্রশিক্ষণের জন্য প্রতিষ্ঠানটিকে প্রচুর অর্থ খরচ করতে হয়। ফলে প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য ও দক্ষতা দুটি নিম্নগামী হয়। Silverthorne (2005)^{৪৩} বলছেন, “... for low levels of satisfaction, the effort each employee contributes to the achievement of the organisational goals is decreased and, consequently, leading to a decrease of organisational performance.”

Spector (1997)^{৪৪} চাকরির সন্তুষ্টির তিনটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্যের কথা বলেছেন। প্রথমত, প্রতিষ্ঠানকে মানবিক মূল্যবোধ দ্বারা পরিচালিত হতে হবে। এ ধরনের প্রতিষ্ঠানগুলো ন্যায্যতা এবং শ্রদ্ধার সাথে শ্রমিকদের প্রতি আচরণ করে। এক্ষেত্রে চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের কর্মচারী-কর্মকর্তাদের কার্যকারিতার একটি ভালো সূচক হিসেবে মূল্যায়িত হয়। উচ্চস্তরের চাকরির সন্তুষ্টি শ্রমিকদের ভালো আবেগ ও মানসিক অবস্থার পরিচয় বহন করে। দ্বিতীয়ত, শ্রমিকদের আচরণ নির্ভর করে তাদের চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার ওপর যা প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডকে প্রভাবিত করে। অর্থাৎ চাকরির সন্তুষ্টির কারণে শ্রমিকদের মধ্যে ইতিবাচক আচরণ পরিলক্ষিত হয় আর বিপরীতে নেতিবাচক আচরণ দেখা যায়। তৃতীয়ত, চাকরির সন্তুষ্টি প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ডের নির্দেশক বা সূচক হিসেবে ব্যবহৃত হয়।

সাংবাদিকতায় চাকরির সন্তুষ্টি অনুসন্ধান

চাকরির সন্তুষ্টি এমন একটি বিষয় যা নিয়ে গত প্রায় ছয় দশক ধরে গবেষণা পরিচালিত হচ্ছে। Beam (2006)^{৪৫} ২০০৬ সালে বলেছিলেন, এ বিষয়ে টানা পাঁচ দশকেরও বেশি সময় ধরে গবেষণা হয়ে আসছে। ১৯৬০ ও ১৯৭০ -এর দশকের প্রথম দিক থেকে বিভিন্ন জাতীয় ও পেশাগত খাতে চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণা শুরু হয়। “সন্তুষ্টি কর্মক্ষেত্রে আস্থা, বিশ্বস্ততা সৃষ্টি করে এবং সর্বোপরি মান বৃদ্ধি করে” (Tietjen & Myers, 1998, p. 226)^{৪৬} - এ কারণে ব্যবস্থাপক ও পণ্ডিতদের মধ্যে এ নিয়ে গবেষণার আগ্রহ দেখা দেয়।

১৯৭১ সাল থেকে সাংবাদিকদের মধ্যে চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণা পরিচালিত হচ্ছে (Beam, 2006)। তিনি বলেছেন, “Job satisfaction is a topic of research spanning more than five decades and has been tracked by journalists, through surveys since 1971.”

ইতিহাস ঘাঁটলে দেখা যায়, একটি ব্যাপক সামাজিক জরিপের অংশ হিসেবে মার্কিন সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে তিন গবেষক Johnstone, Slawski, and Bowman (1971)^{৪৭} -এর পরিচালিত গবেষণাটিই সাংবাদিকতা পেশায় সন্তুষ্টি নিয়ে পরিচালিত প্রথম গবেষণাকর্ম। Voakes (1997)^{৪৮} দাবি করেছেন, ১৯৭১ সাল থেকে প্রতি এক দশক পরপর মার্কিন সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি নির্ণয়ে জরিপ পরিচালিত হয়ে আসছে। ১৯৮৬ সাল থেকে এক দশক পরপর এর অনুগামী গবেষণা পরিচালনা করেন Weaver, Wilhoit, Beam, Brownlee, ও Voakes (1986, 1996, 2007)^{৪৯},^{৫০}। এসব গবেষণায় সাংবাদিকতা পেশায় চাকরির সন্তুষ্টির কালানুক্রমিক মূল্যায়ন তুলে ধরা হয়। মার্কিন সাংবাদিকদের ওপর গবেষণা করে Weaver সহ (2007)^{৫১} একদল গবেষক এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেন যে, ১৯৭১ থেকে ২০০২ সালের মধ্যে চাকরির সন্তুষ্টি হ্রাস পেয়েছে। সম্ভবত এই গবেষক দলের গবেষণায় অনুপ্রাণিত হয়ে মার্কিন সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টির নানা দিক নিয়ে আরো গবেষণা পরিচালিত হয়েছে (Reinardy, 2007; ৫২ Stamm & Underwood, 1993; ৫৩ Powers, 1991; ৫৪ Barrett, 1984; ৫৫ Man Chan, Pan, & Lee, 2004; ৫৬ Pollard, 1995)^{৫৭}।

৪৫. Beam, R. A. (2006). Goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83(1), pp. 165-185.

৪৬. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৪৭. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৪৮. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৪৯. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৫০. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৫১. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৫২. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp. 105-121.

৪৩. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.

৪৪. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

বাংলাদেশে সাংবাদিকতায় পেশাগত সন্তুষ্টির অনুসন্ধানমূলক গবেষণা

বাংলাদেশের সব ধরনের গণমাধ্যমে নিয়োজিত সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে সামগ্রিক ও সমন্বিত কোন গবেষণা এখনও পর্যন্ত পরিচালিত হয়নি। ১৯৯৬ সালে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগের এমফিল ডিগ্রির অংশ হিসেবে একজন শিক্ষার্থী 'Journalists' Perception of Their Job Situation and Satisfaction' শিরোনামে একটি অভিসন্দর্ভ পরিচালনা করেন। এ গবেষণায় (P. 14)^{৫৮} বলা হয়, "No research has been conducted on the job situation and satisfaction of the journalists in Bangladesh. Newspaper organizations do not feel the necessity of conducting any research."

তবে এ অভিসন্দর্ভটির অধীনে পরিচালিত গবেষণাটি ছিল সংবাদপত্রে কর্মরত প্রতিবেদক ও সহসম্পাদকের ওপর। আক্ষরিক অর্থেই এটিই বাংলাদেশের সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির ওপর পরিচালিত প্রথম গবেষণা। এ গবেষণায় গবেষক ঢাকা শহরের ২১টি দৈনিক পত্রিকায় কর্মরত ৫৪১ জন প্রতিবেদক ও সহসম্পাদকের মধ্যে ২০ শতাংশের ওপর জরিপ পরিচালনা করেন। সে হিসেবে তিনি ১১১ জন প্রতিবেদক ও সম্পাদকের ওপর জরিপটি পরিচালনা করেন। এর মধ্যে ৯৮ শতাংশই ছিল পুরুষ। গবেষণাটিতে দেখা গেছে, ৩৬% উত্তরদাতা তাদের অফিসের কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি প্রকাশ করেছিলেন এবং যারা সন্তুষ্টি নন তাদের মধ্যে বেশিরভাগ উত্তরদাতা বসার স্থান নিয়ে (৩৫%) অভিযোগ করেছেন। গবেষণায় দেখা গেছে, ৬০% উত্তরদাতা সাংবাদিক মনে করেন তাদের অতিরিক্ত কর্মচাপ আছে। এদের বেশিরভাগই জনবল সঙ্কটকে এ সমস্যার জন্য দায়ী করেছেন। ৪১ শতাংশ উত্তরদাতা মনে করেন, তারা তাদের পেশার জন্য পরিবারকে ঠিকভাবে সময় দিতে পারেন না। এদের মধ্যে ৮৩ শতাংশ সাংবাদিক বলেছেন, কর্মচাপই পরিবারকে সময় দিতে না পারার মূল কারণ। এ গবেষণায় আরো দেখা গেছে, ৫৮% উত্তরদাতা মনে করেন, তাদের প্রতিষ্ঠান সাংবাদিকতার জন্য প্রয়োজনীয় জিনিসের যোগান দিতে পারে না এবং এর জন্য তারা মূলত ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের অনীহা ও আর্থিক সঙ্কটকে দায়ী করেছেন।

অধিকাংশ উত্তরদাতাই বলেছিলেন, তারা ৪র্থ ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী বেতন পেতেন। আর যারা পেতেন না তারা এর জন্য ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের অনীহাকে দায়ী করেছেন। তবে ৫৮% উত্তরদাতা বলেছেন, তারা ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী বেতন পেলেও ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী পূর্ণাঙ্গ সুযোগ-সুবিধা পাননি। এ গবেষণায় দেখা গেছে, ৪৭ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন, সহকর্মীদের সঙ্গে তাদের বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান। অন্যদিকে ৭১% উত্তরদাতা মনে করেন, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সঙ্গে কর্মসম্পর্ক ও ১৭% উত্তরদাতা মনে করেন তাদের সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সঙ্গে সম্পর্কের অবনতি ঘটতে পারে এমন আশঙ্কার কথা জানিয়েছেন ৫৪ শতাংশ উত্তরদাতা। ৩৭% উত্তরদাতা মনে করেন, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সঙ্গে সম্পর্কের অবনতির জন্য বেতন একটি প্রধান বিবেচ্য বিষয়। এ গবেষণার সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য দিক হলো, উত্তরদাতাদের মধ্যে তিন-চতুর্থাংশই সাংবাদিকই মনে করেন, বাংলাদেশে সাংবাদিকতায় চাকরির নিরাপত্তা নেই। এ গবেষণায় বলা হয়েছে, সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি চাকরির নিরাপত্তার ওপর নির্ভরশীল (P. 105)। তবে ৬২% উত্তরদাতা সাংবাদিক কোন না কোনভাবে সন্তুষ্টি বলে মত দিয়েছেন, যেখানে ২৩% অসন্তুষ্টি। এদের মধ্যে ৫৯% চাকরির নিরাপত্তাহীনতা, ৪৪% সুযোগ-সুবিধার অপরিাপ্ততা এবং ২৩% কম বেতনকে দায়ী করেছেন। উত্তরদাতাদের মধ্যে ৩১% পেশা পরিবর্তনের কথা বলেছেন, যাদের মধ্যে ৫৬% কম বেতনকে এর জন্য দায়ী করেছেন।

৫৩. Stamm, K., & Underwood, D. (1993). The relationship of job-satisfaction on newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70 (3), pp. 528-541.
৫৪. Powers, A. (1991). The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal agreement and attainment in local TV news. *Journalism Quarterly*, 68 (4), pp. 772-780.
৫৫. Barrett, G. (1984). Job satisfaction among newspaperwomen. *Journalism Quarterly*, 61 (3), pp. 593-599.
৫৬. Man Chan, J., Pan, Z., & Lee, F. (2004). Professional aspirations and job satisfaction: Chinese journalists at a time of change in the media. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 81 (2), pp. 254-273.
৫৭. Silverthorne C.P. (2005), *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.
৫৮. Journalists' Perception of Their Job Situation and Satisfaction, (June, 1996), MA Dissertation, Examination Roll No. 3102., Department of Mass Communication and Journalism, University of Dhaka, Dhaka-1000, Bangladesh.

তৃতীয় অধ্যায় তাত্ত্বিক প্রেক্ষাপট

চাকরির সন্তুষ্টির তত্ত্বসমূহ

চাকরির সন্তুষ্টির বৈচিত্র্যের ওপর ভিত্তি করে বেশ কয়েকটি ভিন্ন ভিন্ন তত্ত্ব রয়েছে এবং কর্মীদের আচরণের ওপর এর সাধারণ প্রভাব রয়েছে।

ম্যাসলোর তত্ত্ব

Abraham Maslow (1970)^{৫৯} -এর চাহিদার ক্রমানুসারের ধারণা চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে সম্পর্কিত। এ তত্ত্ব মতে, যে চাকরি ম্যাসলোর চাহিদা যত বেশি পূরণ করতে পারে সে চাকরিতে কর্মীরা তত বেশি সন্তুষ্ট হয়। ম্যাসলো মনে করেন, মানুষ ধারাবাহিকভাবে একটি প্রেরণাদায়ী অবস্থানে থাকে, কিন্তু প্রেরণার প্রকৃতি উঠানামা করে এবং এটি একটি জটিল প্রক্রিয়া। তিনি বলেছেন, মানুষ হয়তো একটি সংক্ষিপ্ত সময়ের জন্য পূর্ণ মাত্রায় সন্তুষ্ট হয় কিন্তু কদাচিৎই এ অবস্থানে পৌঁছায়। যদি একটি চাহিদা পূরণ হয়, তাহলে আরেকটি চাহিদা দেখা দেয়। এই অনন্ত প্রক্রিয়াকে মাথায় রেখে ম্যাসলো প্রেরণা তত্ত্বটি দিয়েছেন যেখানে চাহিদার ক্রমকে অপরিহার্য শর্ত হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে।

ম্যাসলোর এই চাহিদার ক্রমগুলো হলো:

আত্মতৃষ্ণির চাহিদা

অহং চাহিদা

সামাজিক চাহিদা

নিরাপত্তা চাহিদা

শারীরিক চাহিদা



কাজের প্রেরণা সম্পর্কিত ক্রমের তত্ত্ব

ম্যাসলোর মডেলের মতো ক্রমের (Vroom, 1964)^{৬০} কার্যকারিতা-শক্তি তত্ত্ব (Valence-Force Theory)ও চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে সম্পর্কিত। এ মডেলে চাকরির কার্যকারিতাকে চাকরির সন্তুষ্টির অপরিহার্য শর্ত হিসেবে তুলে ধরা হয়েছে।

Miner ও Dachler (1973)^{৬১} বলেছেন, ক্রমের কার্যকারিতা-শক্তি তত্ত্বের মূল সূত্র হলো-ব্যক্তিত্ব (যেমন- সামর্থ্য, মূল্যবোধ, প্রয়োজন, প্রত্যাশা, আনুষঙ্গিক সুবিধাদি ও প্রয়োজনীয় ভূমিকা) এবং সাধারণ পরিবেশ (যেমন- প্রাতিষ্ঠানিক দৈব-দুর্বিপাক, পরিবেশগত বাধা, তত্ত্বাবধান এবং সম্ভাব্য বিকল্প)-এর মিথস্ক্রিয়ার ফল হিসেবে

প্রতিষ্ঠানের মধ্যে আচরণকে দেখা হয়। ক্রমের তত্ত্ব তিনটি মৌলিক ধারণা আছে, সেগুলো হলো- কার্যকারিতা, প্রত্যাশা ও শক্তি।

Stogdill-এর তত্ত্ব

Stogdill-এর তত্ত্বটি (১৯৫৯)^{৬২} চাকরির সন্তুষ্টি ও চাকরির দক্ষতার মধ্যকার পারস্পরিক সম্পর্কে তুলে ধরে। চাকরির দক্ষতার 'অনুষ্টক' হিসেবে চাকরির সন্তুষ্টির ধারণাকে তিনি বাতিল করে দেন। তিনি মনে করেন, ব্যক্তিকে সমগ্র প্রতিষ্ঠানের প্রেক্ষাপটে দেখা উচিত।

প্রেরণা/প্রণোদনা তত্ত্ব

চাকরির সন্তুষ্টি ও প্রণোদনার মধ্যে একটি গভীর সম্পর্ক আছে। ব্যক্তিগতভাবে চাকরির সন্তুষ্টি প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে প্রণোদনা বা প্রেরণার শুরু। কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রচেষ্টা হলো তার প্রেরণার ফলাফল। এ কারণে প্রতিষ্ঠানকে এর গুরুত্ব অনুধাবন করতে হয়। একজন উদ্বুদ্ধ কর্মচারী সাধারণভাবে ভালো কাজ করে থাকে। এটি নির্ভর করে কী ধরনের প্রেরণা দেওয়া হচ্ছে তার ওপর। Hutton (২০১৩)^{৬৩} বলেছেন, "Motivation begins the process toward individual job satisfaction. Employee effort is often a result of his or her motivation, making it important for organizations to understand the role it can play in employee job satisfaction. A motivated employee generally will be inclined to perform well on the job; this often dependent upon the type of motivation involved." প্রেরণা এভাবে একজন কর্মকর্তা-কর্মচারীকে একটি সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যের দিকে পৌঁছতে শক্তি জোগায় এবং দিকনির্দেশনা দেয় (Sansone and Harackiewicz, 2000)^{৬৪}।

Gibson, Ivancevich ও Donnelly (2000)^{৬৫} মনে করেন, প্রেরণা হলো এমন একটি ধারণা যা কোন ব্যক্তির প্রত্যক্ষ আচরণের জন্য ক্রিয়াশীল শক্তিগুলো বর্ণনা করার জন্য আমরা ব্যবহার করে থাকি। ব্যক্তির আচরণের গভীরতা ও আচরণ পরিক্রমার মধ্যকার পার্থক্য তুলে ধরার জন্য আমরা এই প্রত্যয়টি ব্যবহার করে থাকি।

Abraham H. Maslow (1970)^{৬৬} ও Frederick Herzberg (1987)^{৬৭}-এর তত্ত্বসহ প্রেরণার সকল জনপ্রিয় তত্ত্বগুলো মৌলিক দিক হলো কর্মীরা যা চায় তা যখন দেওয়া হয় তখনই দক্ষতার সঙ্গে ভালোভাবে কাজ করতে তারা উদ্বুদ্ধ হয়; তখনই তারা সন্তুষ্ট বলে মনে করে (Thad, B. Green 1992, p.1)^{৬৮}

৬২. R. M. Stogdill. (1959). Individual Behavior and Group Achievement. Oxford, Fair Lawn, N. J.
৬৩. Hutton, Sharon Melissa. (2013) "Examining Job Satisfaction and Career Motivating Factors of Female Sport Media Professionals." PhD diss., University of Tennessee. http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1737
৬৪. Sansone Carol and Harackiewicz Judith M. (2000). Intrinsic USA and Extrinsic Motivation -- the search for optimal Motivation and Performance. Academic Press, California - USA. p-1.
৬৫. Gibson, James, L., Ivancevich, John M. and Donnelly, Jr. James, H. (2000). Organizations -- Behavior -- Structure -- Processes. 10th Edition. Boston-McGraw-Hill. p-127.
৬৬. Abraham H. Maslow. (1970). Motivation and Personality, 2nd edition, New York: Harper & Row.
৬৭. Frederick Herzberg. (1987). Workers' Needs: The Same around the World. Industry Week, September 21, 1987, pp. 29-32.
৬৮. Thad B. Green. (1992). Performance and Motivation Strategies for Today's Workforce: A Guide to Expectancy Theory Applications. Quorum Books, Westport, Connecticut, London.

৫৯. H. A. Maslow. (1970). Motivation and Personality. 2nd edition. New York, Harper & Row Publisher.
৬০. V. H. Vroom. (1964). Work and Motivation. New York, John Wiley.
৬১. J. B. Miner and H. P. Dachler. (1973). Personal Attitudes and Motivation. Annual Review of Psychology. 24, 379-402.

Snell (1999)^{৬৯} মনে করেন, প্রেরণাই সবকিছু। প্রেরণা ছাড়া সবচেয়ে মেধাবী ব্যক্তিটিও তার সক্ষমতা সবটুকু দিতে পারে না। আর প্রেরণা থাকলে সাদামাটা কর্মকর্তা-কর্মচারীরাও তাদের প্রত্যাশার চেয়ে বেশি মেধা ও সক্ষমতার পরিচয় দিতে পারে। তিনি আরো বলেছেন, একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীরাই হলো তার ব্যবসা। তারাই প্রতিষ্ঠান। তারা যে প্রতিষ্ঠানের ভাবমূর্তি তুলে ধরে তাই ভোক্তারা দেখে। উচ্চ মানসম্পন্ন সেবা সরবরাহের শক্তি তারা ধারণ করেন। প্রতিষ্ঠানের লাভ বৃদ্ধি বা হ্রাসের সত্যিকার সক্ষমতা যারা রাখেন তারা আসলে ব্যবস্থাপক নন, তারা কর্মকর্তা-কর্মচারী।

Nel, Gerber, Van Dyk, Haasbroek, Schultz, Sono ও Werner (2001)^{৭০} প্রেরণাকে উদ্দেশ্যমূলক (intentional) ও লক্ষ্যসংক্রান্ত (directional) হিসেবে বর্ণনা করেছেন। ‘উদ্দেশ্যমূলক’ বলতে ব্যক্তিগত ইচ্ছা ও কর্মে অবিচল থাকাকে বোঝানো হয়েছে। অন্যদিকে ‘লক্ষ্যসংক্রান্ত’ বলতে একটি সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনে চলকশক্তির উপস্থিতিকে নির্দেশ করা হয়েছে। একজন উদ্বুদ্ধ কর্মকর্তা-কর্মচারী সবসময় লক্ষ্য অর্জনে সচেষ্ট থাকে এবং বিরুদ্ধ পরিবেশে তার সক্ষমতা সবটুকু দেওয়ার চেষ্টা করে।

চাকরির সন্তুষ্টি ও প্রেরণার সাথে এর সম্পর্কের বিষয়টি আলোচনার ক্ষেত্রে প্রণোদনা তাত্ত্বিকরা বিভিন্ন কাঠামোর কথা তুলে ধরেছেন। উদাহরণস্বরূপ Herzberg এর (1959)^{৭১} motivation-hygiene তত্ত্ব, Adam এর (1963)^{৭২} theory of inequity, Vroom’র (1964)^{৭৩} expectancy তত্ত্ব এবং Deci ও Ryan এর (1985)^{৭৪} self-determination তত্ত্বের কথা উল্লেখ করা যায়।

বিভিন্ন ধরনের তত্ত্বে নানাভাবে প্রেরণাকে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। যেভাবে সংজ্ঞায়িত করা হোক না কেন প্রণোদনা তাত্ত্বিকরা একটি বিষয়ে একমত যে, এর অভাব চাকরিতে অসন্তুষ্টি নিয়ে আসে (Honore, 2009)^{৭৫}।

Herzberg (1959)^{৭৬} প্রেরণাকে ব্যক্তির আচরণে শক্তি সঞ্চয় কিংবা সক্রিয় করার চালিকাশক্তি হিসেবে সংজ্ঞায়িত করেছেন। Spector (2000)^{৭৭} চাকরির সন্তুষ্টিকে তুলনা করেছেন এমন একটি চলকের সাথে যা চাকরি সম্পর্কে মানুষের ভাবনাকে প্রতিফলিত করে এবং তাদের নানা ধরনের প্রেক্ষাপট তুলে ধরে (P. - 197)। চাকরির সন্তুষ্টি একজন ব্যক্তির প্রেরণাকে এমনভাবে প্রভাবিত করে যা কর্মক্ষেত্রে ঐ ব্যক্তির প্রচেষ্টা ও

দক্ষতার ওপর প্রভাব ফেলতে পারে। গবেষকরা মনে করেন, বেশ কিছু অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ চলকের (যেমন বন্ধু, সহকর্মী, পরিবেশ, সুবিধা এবং পুরস্কার ইত্যাদি) মিথস্ক্রিয়ার ফল হলো চাকরির সন্তুষ্টি (Reinardy, 2006)^{৭৮}।

Weaver, Beam, Brownlee, Voakes, ও Wilhoit (2007)^{৭৯} পরিচালিত গবেষণায় দেখা গেছে, কম বেতন ও নিম্নমানের কর্মপরিবেশ সাংবাদিকদের বর্তমান কর্মস্থল ত্যাগের সবচেয়ে বড় কারণ।

চাকরির সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টি শুধু কাজের প্রকৃতি বা ধরনের ওপর নির্ভর করে না, একজন কর্মকর্তা-কর্মচারীকে চাকরিদাতা প্রতিষ্ঠান কি কি সুবিধা সরবরাহ করবে সে প্রত্যাশার ওপরও নির্ভর করে (Hussami, 2008)^{৮০}। যে কারণে অনেক গবেষক চাকরির সন্তুষ্টিকে বহু অনুঘটক বা উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত একটি জটিল প্রপঞ্চ বলে মন্তব্য করেছেন (Fisher and Locke, 1992)^{৮১}। Sokoya (2000)^{৮২} মনে করেন, এসব অনুঘটকের মধ্যে বেতন, কাজ, পদোন্নতি, তত্ত্বাবধান, পরিবেশ ও সহকর্মী ইত্যাদি বিষয়গুলো চাকরির সন্তুষ্টিকে ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করে। একই মত দিয়েছেন Decenzo ও Robbins (1998)^{৮৩}। অন্য এক গবেষণায় Ellickson ও Logsdon (2001)^{৮৪} বলেছেন, পর্যাপ্ত যন্ত্রপাতি, প্রয়োজনীয় সম্পদ, প্রশিক্ষণ সুবিধাদি এবং একটি সমকর্মচাপ কাজের সন্তুষ্টিকে প্রভাবিত করে।

চাকরির সন্তুষ্টি অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ ফলাফল এবং এ ফলাফল ব্যক্তির দৃষ্টিভঙ্গির ওপরই নির্ভরশীল। এই ফলাফল সম্পর্কে মানুষে মানুষে ধারণা ভিন্ন হয়। একটি নির্দিষ্ট কাজে সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে এই পার্থক্যগুলো বিবেচনা করতে হয়। Cheung ও Scherling (1999)^{৮৫} - এর এক গবেষণায় বিষয়টি পরিষ্কার হয়েছে। Tuch ও Martin (1991) - এর গবেষণার কথা তুলে ধরে তাঁরা বলেছেন, একটি চাকরিতে প্রদত্ত অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ কর্মফলই চাকরির সন্তুষ্টি। Cox ও Nkomo (1991), Morrow ও McElroy (1987) -এর গবেষণার উদ্ধৃতি দিয়ে বলেছেন, চাকরির স্তরের সঙ্গে সম্পর্কিত পদমর্যাদা হলো চাকরির সন্তুষ্টি। আবার Drummond ও Stoddard (1991) তাঁদের গবেষণায় বলেছেন, কর্ম মূল্যবোধের ফলই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। Lambert (1991)

৬৯. Snell Stephen. (1999). Motivate Your Staff -- Self Study Workbook. 2nd Edition. Kogan Page Limited. Britain. p-8.

৭০. Nel, P. S., Gerber, P. D., Van Dyk, P. S., Haasbroek, G. D., Schultz, H. B., Sono, T. & Werner, A. (2001). Human Resource Management. 5th Edition. Oxford University Press, Captown. p-326.

৭১. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.

৭২. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 6 (5), 422-436.

৭৩. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19 (2), pp. 109-134

৭৪. V. H. Vroom (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.

৭৫. Honore, J. (2009). Employee motivation. *The Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 14 (1), pp. 363-375.

৭৬. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.

৭৭. Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Portland, OR: Wiley.

৭৮. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sport editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp. 105-121.

৭৯. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. (2007). *The American journalist in the 21st Century: U.S. news people at the dawn of a new millennium*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

৮০. AL-Hussami M (2008). A Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *Eur. J. Sci. Res.*, 22 (2): pp. 286-295.

৮১. E. A. Locke (1980). The Nature and Causes of Job Satisfaction. M.D Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally, pp.1297-1349.

৮২. Sokoya, S.K. (2000). Personal predictors of job satisfaction for the public sector manager: Implications for management practice and development in a developing economy. *Journal of Business in Developing Nations*, 4 (1).

৮৩. Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1998). *Personnel/ Human Resource Management*, (3rd ed.). Hall of India private limited New Delhi - Asoka K. Ghosh, Prentice.

৮৪. Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of Municipal Government employees. *State and Local Government Review*, 33(3), pp. 173-184. <http://dx.doi.org/10.1177/0160323X0103300302>

৮৫. Cheung, Chau-Kiu & Scherling, Steven A. (1999). Job Satisfaction, Work Values and Sex Differences in Taiwan's Organizations : *Journal of Psychology*, Sep 1999, 133 (5), p-563, 2 charts, (AN2310299).

মনে করেন, অন্তর্নিহিত পুরস্কারের মধ্যে কাজের অর্জন অন্তর্ভুক্ত যেখানে বহিঃস্থ পুরস্কারের মধ্যে বেতন, পদোন্নতি এবং কর্মস্থলে সুসম্পর্ক অন্তর্ভুক্ত। এই পুরস্কার চাকরির সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে লিঙ্গ ভেদে ভিন্ন হতে দেখা যায়। Furnham ও Gunter (1993), Neil ও Snizek (1991), -এর উদ্ধৃতি দিয়ে Cheung ও Scherling (1999) বলেছেন, কাজ, পদমর্যাদা, অর্থনৈতিক লাভ এবং সামাজিক সম্পর্ক-এই চারটি চাকরির সন্তুষ্টির গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। Wright, Bengtsson ও Frenkenberg (1994) দাবি করেছেন, এই চারটি উপাদানই চাকরির সন্তুষ্টির মৌলিক ভিত্তি। বেশিরভাগ গবেষক চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপে চাকরির প্রতি চাকরীজীবীর দৃষ্টিভঙ্গি, সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্ক, তত্ত্বাবধান, প্রতিষ্ঠানের নীতি ও সমর্থন, পদোন্নতি এবং বেতন ইত্যাদির ওপর জোর দিয়েছেন।

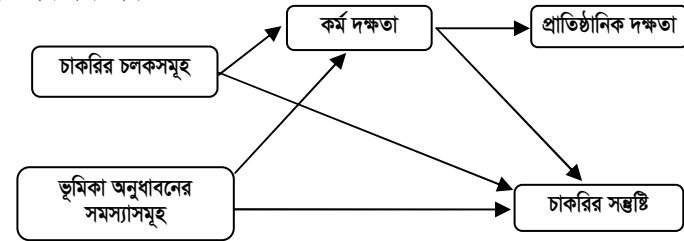
গবেষকরা একজন সাংবাদিকের ব্যক্তিগত দৃষ্টিভঙ্গির আলোকে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার ওপর গুরুত্বারোপ করেছেন (Kaltenbaugh, 2008)^{৮৬}। অনেক গবেষক মনে করেন, চাকরি ক্ষেত্রে কর্মকর্তা-কর্মচারীর প্রয়োজন মেটানো হলে তাতে চাকরির সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে ইতিবাচক আবেগ পরিলক্ষিত হয়। Smucker, Whisenant, ও Pedersen (2003)^{৮৭} একই মত ব্যক্ত করে বলেছেন, গবেষকরা চাকরির সন্তুষ্টিকে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের আবেগের ফলাফল হিসেবে দেখেন যার ভিত্তি হলো কর্মকর্তা-কর্মচারীদের অনুধাবন। Locke ও Latham (1990)^{৮৮}-এর বিশ্লেষণেও অনুধাবন একটি মৌলিক ভিত্তি যেখানে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ইতিবাচক ও অনুকূল দৃষ্টিভঙ্গিই চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণ করে দেয়। Chelladurai (2006)^{৮৯} মনে করেন, চাকরি সম্পর্কে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দৃষ্টিভঙ্গি হলো চাকরির সন্তুষ্টি, যা এ দৃষ্টিভঙ্গির দ্বারা প্রভাবিত হয়।

প্রয়োজন লাঘব হলে, প্রত্যাশা পূরণ হলে আর মূল্যবোধ সম্মুত থাকলে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর চাকরির সন্তুষ্টি আসতে পারে। অন্য কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সঙ্গে তুলনায় সমতা একটি অন্যতম অন্তর্নিহিত অনুঘটক হিসেবে কাজ করে (Kreitner & Kinicki, 2004)^{৯০}। নানাভাবে চাকরির সন্তুষ্টিকে সংজ্ঞায়িত করলেও মূলত এটি হলো একটি ‘মানসিক অবস্থা’ (Demers, 1995, p. 93)^{৯১} যার মাধ্যমে চাকরীজীবীরা এই মত দেয় যে, তাদের প্রয়োজনগুলো প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে পূরণ করতে পারছে। এটি আসলে প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের নিজস্ব অনুভূতি যা তাদেরকে কাজের প্রতি উদ্বুদ্ধ করে বা প্রেরণা দেয়।

৮৬. Kaltenbaugh, L. P. (2008). A study on job satisfaction among campus recreation administrators at four-year public and private institutions. (unpublished doctoral dissertation), University of Akron, Akron, OH.
 ৮৭. Smucker, M. K., Whisenant, W. A., & Pederson, P. M. (2003). An investigation of job satisfaction and female sport journalists. *Sex Roles*, 49 (7/8), pp. 401-407.
 ৮৮. Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Science*, 1 (4), pp. 240-246.
 ৮৯. Chelladurai, P. (2006). Human resource management in sport and recreation. Champaign, IL: Human Kinetics.
 ৯০. Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). Organizational behavior: Key concepts, skills and best practices. New York, NY: McGraw-Hill.
 ৯১. DEMERS, DAVID PEARCE (1995) “Autonomy, Satisfaction High Among Corporate News Staffs”, *Newspaper Research Journal* 16 (2), pp. 91-111.

একজন ব্যক্তির কর্মকাণ্ডের পেছনের শক্তি হলো প্রেরণা, “Motivation is simply the force behind an individual’s actions (Herzberg, 1959)”^{৯২}। যৌক্তিকভাবে বলা যায়, একজন ব্যক্তি তার ওপর আরোপিত দায়িত্ব সুচারুরূপে পালনের জন্য সর্বোচ্চ চেষ্টা করে থাকেন (Honore, 2009)^{৯৩}। কিন্তু এটি তখনই ঘটে না যখন প্রেরণার অভাব হয়। ব্যক্তির প্রচেষ্টা, ভূমিকা ও সক্ষমতার মধ্যকার পারস্পরিক সম্পর্কের ভূমিকা পর্যালোচনা করে গবেষকরা চাকরির সন্তুষ্টি নির্ণয়ের ক্ষেত্রে প্রেরণা তত্ত্বের ওপর গুরুত্বারোপ করেছেন Porter and Lawler (1968)^{৯৪}। এ প্রক্রিয়ায় ব্যক্তির প্রয়োজন মেটানোর সন্তুষ্টির ওপর আলোকপাত করা হয়েছে (Seybolt & Pavett, 1979)^{৯৫}। Christen, Iyer ও Soberman (2006)^{৯৬} চাকরির সন্তুষ্টির একটি মডেল দিয়েছেন (চিত্র-) যেখানে নিম্নোক্ত উপাদানগুলো অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে-

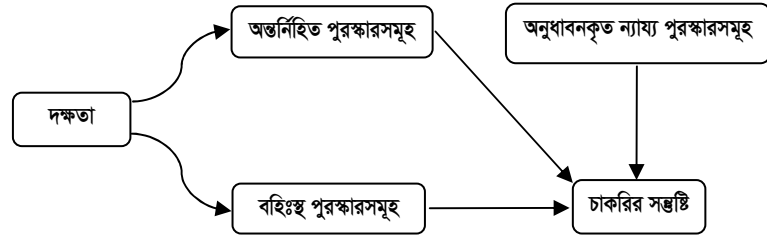
- ক) চাকরি সম্পর্কিত চলকসমূহ,
- খ) ভূমিকা অনুধাবন,
- গ) কর্মদক্ষতা ও
- ঘ) প্রতিষ্ঠান দক্ষতা।



CHRISTEN, IYER AND SOBERMAN MODEL OF JOB SATISFACTION (CHRISTEN ET, 2006)

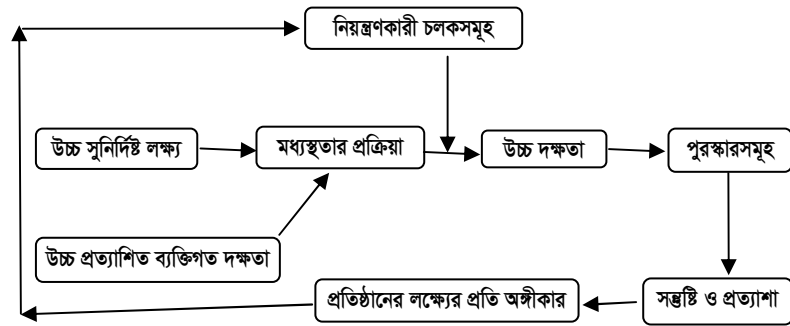
উপরের মডেলের মতো চাকরির সন্তুষ্টি বিষয়ে আরেকটি মডেল দিয়েছেন Lawler ও Porter (1967)^{৯৭}। তাঁদের মডেলে চাকরির সন্তুষ্টির পুরস্কারের প্রভাবের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে। এ মডেল অনুযায়ী অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ পুরস্কার সরাসরি চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে সম্পর্কিত নয়। কারণ চাকরীজীবীদের কাজিক্ত বেতনস্বরূপ সম্পর্কে অনুধাবন ভিন্ন হয়।

৯২. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
 ৯৩. Honore, J. (2009). Employee motivation. *The Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 14 (1), pp. 363-375.
 ৯৪. Lawler, E. E., III & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7 (1), pp. 20-28.
 ৯৫. Seybolt, J. & Pavett, C. (1979). The prediction of effort and performance among hospital professionals: Moderating effects of feedback on expectancy theory formulations. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (1), pp. 91-105.
 ৯৬. Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*, January, 70, pp. 137-150.
 ৯৭. Lawler, E.E. III and Porter, L.W. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction*, *Industrial Relations*, 7 (11), pp. 20-28



LAWLER AND PORTER'S MODEL OF JOB SATISFACTION
(LAWLER AND PORTER, 1967)

Locke and Latham (1990)^{৯৮} চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে কিছুটা ভিন্ন ধরনের মডেল দিয়েছেন। তাঁদের মডেলে দেখা গেছে, সাফল্যকে এমন একটি অনুঘটক বা চলক হিসেবে ধরা হয়েছে যা চাকরির সন্তুষ্টি এনে দেয়।



LOCKE AND LATHAM'S MODEL OF JOB SATISFACTION
(LOCKE AND LATHAM, 1990)

Ellickson and Logsdon (2002)^{৯৯} এই মতামতকে সমর্থন করে বলেছেন, একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারী তার চাকরি বা কাজকে কতটা পছন্দ করে তাই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। এখানে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর কাজের বিভিন্ন প্রেক্ষাপটের প্রতি তার একটি কার্যকর বা আবেগীয় সাড়াকে বুঝানো হয়েছে। C.R.Reilly (1991)^{১০০} মনে করেন, চাকরির সন্তুষ্টি হলো কাজ সম্পর্কে একজন

৯৮ Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*, Prentice Hall, p. 4.
৯৯ Ellickson, M.C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees [Electronic version]. *Public Personnel Management*, p. 31 (3), pp. 343-358.
১০০. C.R.Reilly. (1991). *Organizational Behavior*. Annual Review of Psychology, pp. 427- 458.

ব্যক্তির সাধারণ দৃষ্টিভঙ্গি। একই মত দিয়েছেন Okpara ও (2006)^{১০১}। J.P. Wanous ও E.E. Lawler (1972)^{১০২} বলেছেন, চাকরির বিভিন্ন বিষয়ের মধ্যে কিছু বিষয়ের ওপর সন্তুষ্টির যোগফলই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। চাকরির সন্তুষ্টির সংজ্ঞা দিতে গিয়ে Locke (1976)^{১০৩} বলেছেন, এটি হলো, “একজন ব্যক্তির চাকরির অভিজ্ঞতা থেকে প্রাপ্ত একটি আনন্দদায়ক কিংবা ইতিবাচক আবেগীয় অবস্থা”। Maslow'র (১৯৫৪)^{১০৪} তত্ত্ব মতে, কিছু গবেষক প্রয়োজন মেটানোর প্রেক্ষাপট থেকে চাকরির সন্তুষ্টিকে দেখেছেন।

Gibson সহ একদল গবেষক (২০০০)^{১০৫} মনে করেন, একজন কর্মকর্তা-কর্মচারী তার প্রতি আরোপিত দায়িত্ব পালনের সঙ্গে সম্পর্কিত ব্যক্তিগত লাভ সম্পর্কে তার অভিব্যক্তিই হলো চাকরির সন্তুষ্টি।

একজন চাকুরিজীবী যার উচ্চপর্যায়ের চাকরি সন্তুষ্টি থাকে তার অবশ্যই সে চাকরি সম্পর্কে ইতিবাচক অনুভূতি থাকে। তার কাজের প্রয়োজনগুলো মেটানোর ভিত্তিতে তার মধ্যে যে মানসিক অনুভূতির সৃষ্টি হয়, তাই হলো চাকরির সন্তুষ্টি (Evans, 1997)^{১০৬}।

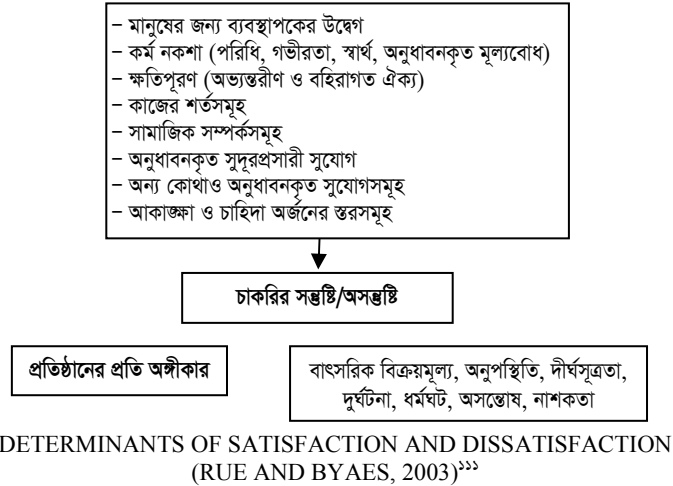
১০১. Okpara, J. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21 (3), pp. 224-240. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610657407>
১০২. J.P. Wanous and E.E. Lawler (1972) Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, pp. 95-105
১০৩. Abraham H. Maslow (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
১০৪. Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job dissatisfaction”. In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNall.
১০৫. Gibson, James, L., Ivancevich, John M. and Donnelly, Jr. James, H. (2000). *Organizations -- Behavior -- Structure -- Processes*. 10th Edition. Boston-McGraw-Hill, pp. 352-353.
১০৬. Evans, L. (1997). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

চাকরির সন্তুষ্টির অনুঘটক/চলকসমূহ

Spector (1985)^{১০৭} চাকরির সন্তুষ্টির নয়টি নির্ণায়কের সুপারিশ করেছেন; বেতন, পদোন্নতি, তত্ত্বাবধান, সুবিধাদি, সম্ভাব্য পুরস্কার, পরিচালনাগত শর্তসমূহ, সহকর্মীবৃন্দ, কর্মপ্রকৃতি এবং যোগাযোগ।

চাকরির সন্তুষ্টি অনুধাবনের গুরুত্ব ও প্রতিষ্ঠানে মানবিক আচরণ প্রকাশের ক্ষেত্রে এটির ভূমিকার ওপর জোর দিয়েছেন Whisenant, Pederson, ও Smucker (2004)^{১০৮}। চাকরির সন্তুষ্টি নির্ণয়ে পরিচালিত গবেষণাগুলোর মধ্যে বেশ কিছু গবেষণা মানবীয় প্রেক্ষাপট থেকে হয়েছে। এদিক থেকে ব্যক্তির জীবনমানের উন্নয়ন কিংবা কল্যাণ বোধের ওপর চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণা পরিচালিত হয়েছে (Kalleberg, 1974)^{১০৯}। তবে মূলত জাগতিক বিষয়ের দিকে চাকরির সন্তুষ্টি সংক্রান্ত গবেষণাগুলোতে নজর দেওয়া হয়েছে। Carroll (1973)^{১১০} বলেছেন, চাকরির সন্তুষ্টি হলো, চাকরি সম্পর্কে একজন ব্যক্তির মূল্যায়ন।

চাকরির সন্তুষ্টি কিছু অনুঘটক বা চলক দ্বারা প্রভাবিত। যেমন- কাজের প্রকৃতি, বেতন, পদোন্নতির সুযোগ, ব্যবস্থাপনা, কাজের শর্ত ইত্যাদি। কাজের সন্তুষ্টির চলকসমূহের একটি ভিন্ন ধরনের উপস্থাপনা তুলে ধরেছেন Rue ও Byars।



১০৭. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), pp. 693-713.

১০৮. Whisenant, W. A., Pedersen, P. M., & Smucker, M. K. (2004). Referent selection: How the women in sport journalism shape their perceptions of job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 18 (4), pp. 368- 382.

১০৯. Kalleberg, A. (1974, February). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, p. 42.

১১০. Carroll, B. (1973). *Job Satisfaction: A Review of the Literature*, Ithaca, NY: New York State School of Industrial and Labour Relations, Cornell University.

১১১. Rue, L.W. and Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, 10 ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, p. 259

Herzberg-এর তত্ত্ব

চাকরির সন্তুষ্টির তত্ত্বগুলোর মধ্যে সর্বাধিক আলোচিত হলো হার্জবার্গের তত্ত্ব (১৯৬৬)^{১১২}। এ তত্ত্বে দুটি কর্মচলকের কথা বলা হয়েছে। একটি হলো সন্তুষ্টকারী, অন্যটি অসন্তুষ্টকারী। সন্তুষ্টকারী চলকগুলো চাকরির সন্তুষ্টি আনতে সাহায্য করে। এগুলো মূলত চাকরির আধেয়গত চলক, যেগুলোকে তিনি বলেছেন প্রেরণাদানকারী। অন্যদিকে অসন্তুষ্টকারী চলকগুলো সাধারণত চাকরির পরিশ্রেণিত সম্পর্কিত, যেগুলোকে তিনি বলেছেন ‘হাইজিন’ চলক। এগুলো চাকরির অসন্তুষ্টির ক্ষেত্রে মূখ্য ভূমিকা পালন করে।

Herzberg -এর (১৯৫৯)^{১১৩} দুটি অনুঘটক বা motivator-hygiene তত্ত্বে দুটি উপাদানের ওপর গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে, সেগুলো হলো the motivators বা প্রেরণাদানকারী ও অন্যটি the hygiene factors (চাকরি বহির্ভূত অনুঘটকসমূহ)। চাকরির অন্তর্নিহিত অনুঘটকগুলোকে তিনি প্রেরণাদানকারী হিসেবে আখ্যায়িত করেছেন যেখানে সন্তুষ্টিলাভকারীকে বোঝানো হয়েছে যাতে লক্ষ্য অর্জন ও চাকরির সঙ্গে সম্পর্কিত চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা ও পদোন্নতিকে নির্দেশ করা হয়। এই অন্তর্নিহিত অনুঘটকগুলো চাকরির সন্তুষ্টিতে প্রভাবিত করতে পারে। অন্যদিকে বহিঃস্থ সন্তুষ্টি পরিমাপ যাকে তিনি Hygiene factor হিসেবে আখ্যায়িত করেছেন, এতে অসন্তুষ্টি লাভকারীকে বোঝানো হয়েছে। Herzberg -এর তত্ত্ব মতে, এগুলোকে স্পর্শ করা যায় এবং এগুলো পরিবর্তিত হয় (যেমন- ক্ষতিপূরণ, কর্মপরিবেশের স্থিতিবস্থা ইত্যাদি)। এ তত্ত্ব মতে, বহিঃস্থ সূচকগুলোর অনুপস্থিতি পেশায় অসন্তুষ্টি ডেকে নিয়ে আসে। এই তত্ত্বে অন্তর্নিহিত অনুঘটকগুলোকে চাকরির সন্তুষ্টির নির্ণায়ক ও বহিঃস্থ অনুঘটকগুলোকে চাকরির অসন্তুষ্টির বিবেচক হিসেবে বর্ণনা করা হলেও Herzberg এই অনুঘটকগুলোকে পরস্পরবিরোধী হিসেবে দেখেননি। Herzberg তাঁর গবেষণায় অন্তর্নিহিত অনুঘটকগুলো, যেমন- অর্জন, স্বীকৃতি, কাজ, দায়িত্ব ও অগ্রগতিকে দীর্ঘমেয়াদি চাকরি সন্তুষ্টি এবং বহিঃস্থ অনুঘটকগুলোকে কর্মদক্ষতার স্বল্পমেয়াদি পরিবর্তনের সঙ্গে সম্পর্কিত বলে মনে করেন। Herzberg’র দুটি অনুঘটক তত্ত্বের ভিত্তিতে Reinardy (2007)^{১১৪} ক্রীড়া সম্পাদকদের চাকরির সন্তুষ্টি পরীক্ষা করে দেখেছেন। এ গবেষণার ফলাফলে দেখা গেছে, নিজস্ব প্রতিষ্ঠানের সমর্থন সম্পর্কে ক্রীড়া সম্পাদকদের অনুধাবন এবং চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার একটি উল্লেখযোগ্য সম্পর্ক রয়েছে। Herzberg -এর দুটি অনুঘটক তত্ত্বের মতোই একই ধরনের তত্ত্ব হলো Deci ও Ryan (1985)^{১১৫}-এর? বা আত্মনির্ধারণ তত্ত্ব’ যেখানে চাকরির সন্তুষ্টি নির্ধারণে একই ধরনের চলকগুলো (অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ) ব্যবহার করা হয়েছে। পাশাপাশি এ তত্ত্বে প্রেরণার জন্য

১১২. Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland World Publishing Company.

১১৩. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.

১১৪. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sport editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp. 105-121.

১১৫. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), pp. 109-134

সময়কে বিবেচনা করা হয়েছে। Gagné' ও Koestner (2002)^{১১৬}-এর গবেষণায় দেখা গেছে, কর্মকর্তা-কর্মচারীদের উচ্চ সন্তুষ্টি হার প্রতিষ্ঠানের প্রতি তাদের আগ্রহ বাড়িয়ে দেয়।

একজন চাকরিজীবী যেসব পারিশ্রমিক ও সুবিধাদি পান সেগুলোকে বিভিন্নজন বিভিন্নভাবে ব্যাখ্যা করেছেন। এগুলোকে ইংরেজিতে compensation বলা হয়। American Association -এর মতে, চাকরিদাতা চাকরিজীবীকে নগদ ও অ-নগদে যেসব পারিশ্রমিক দিয়ে থাকেন, সেগুলোই হলো কমপেনসেশন (ACA, p. 9)।

চাকরির সন্তুষ্টি নির্ধারণে Herzberg -এর দুটি অনুঘটক তত্ত্বটিই (Two Factors Theory) সবচেয়ে বহুল প্রচারিত। এ তত্ত্বে বলা হয়েছে, চাকরিজীবী যে কর্ম পরিবেশে কাজ করে তা তাদের চাকরির সন্তুষ্টি এবং অসন্তুষ্টি নির্ধারণে কাজ করে, যে কারণে তিনি সকল চলক বা অনুঘটকগুলো নিয়ে একটি দীর্ঘ প্রায়োগিক গবেষণা পরিচালনা করেছেন এবং তার ভিত্তিতে তিনি এসব চলককে দু'ভাগে ভাগ করেছেন। একটি হলো চাকরির সন্তুষ্টির কারণ (প্রেরণা উদ্দীপকসমূহ) এবং অসন্তুষ্টির কারণ (স্বাস্থ্যসম্মত চলকসমূহ)।

টেবিল - চাকরির সন্তুষ্টির চলকসমূহ (HERZBERG, 1976)

স্বাস্থ্যসম্মত চলকসমূহ	প্রেরণা উদ্দীপকসমূহ
প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা	অর্জন
তত্ত্বাবধান	স্বীকৃতি
আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্ক	কাজ
কাজের শর্ত	দায়িত্ব
বেতন	অগ্রগতি
পদবি	প্রবৃদ্ধি
চাকরির নিরাপত্তা	

সূত্র Herzberg, H. F. (1976). *Motivation-Hygiene Profiles*, p. 20

তুলনা প্রক্রিয়াসমূহ (Comparison Processes)

চাকরির সন্তুষ্টি সম্পর্কিত সবচেয়ে বেশি গৃহীত দৃষ্টিভঙ্গি হলো এই তুলনা প্রক্রিয়া। একজন ব্যক্তির মানের (Standard) সঙ্গে তার চাকরি ক্ষেত্রের প্রাপ্তির তুলনার ভিত্তিতে যে সন্তুষ্টি তিনি পান তাকেই এখানে নির্দেশ করা হয়েছে। McCormick ও Ilgen (1980, p 306)^{১১৭} বিষয়টিকে ব্যাখ্যা করতে গিয়ে বলেছেন, “The amount of

satisfaction that results is a function of the size of the discrepancy between the standard and what is believed to be received from the job.”

Vroom (1964)^{১১৮} এ দৃষ্টিভঙ্গিকে চাকরির সন্তুষ্টির একটি হ্রাসমূলক তত্ত্ব (Subtractive Theory) হিসেবে আখ্যা দিয়েছেন। তাত্ত্বিকরা মনে করেন, এখানে চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে তুলনা করার জন্য একটি বিষয় জরুরি, সেটি হলো, চাকরির সঙ্গে কর্মীর মানের যে তুলনা করা হবে তার নির্দিষ্টকরণ। অবশ্য এই মান নিয়ে তাত্ত্বিকদের মধ্যে দ্বিমত রয়েছে। কিছু তাত্ত্বিক মনে করেন, এই মান হলো ব্যক্তির প্রয়োজন বা চাহিদা (needs) (Morse 1953^{১১৯}; Porter 1973^{১২০})। অন্যদিকে Locke (1976)^{১২১} বিশ্বাস করেন, ব্যক্তিগত প্রয়োজন বা চাহিদার চেয়ে ব্যক্তিগত মূল্যবোধই (Values) মান হিসেবে বিচার্য বিষয়। Smith, Kendall ও Hulin (1969)^{১২২} তাঁদের জনপ্রিয় চাকরির সন্তুষ্টির পরিমাপ পদ্ধতি Job Descriptive Index (JDI)-তে একজন ব্যক্তির ফ্রেম-অব-রেফারেন্সের অবধারণগত পরিস্থিতিকে (cognitive state of an individual's frame-of-reference) চাকরির তুলনার ক্ষেত্রে মানদণ্ড হিসেবে বিবেচনা করেছেন। গবেষণায় তাঁরা প্রমাণ করেছেন যে, মূল্যবোধ ও ফ্রেম-অব-রেফারেন্স মানদণ্ড হিসেবে প্রয়োজন বা চাহিদার তুলনায় অনেক বেশি বিবেচ্য।

সহায়ক তত্ত্ব (Instrumentality Theory)

চাকরির সন্তুষ্টি সম্পর্কিত দ্বিতীয় দৃষ্টিভঙ্গিটি হলো একজন ব্যক্তি তার চাকরিসংক্রান্ত সন্তুষ্টির হিসাবের ক্ষেত্রে চাকরি ক্ষেত্রে প্রাপ্তিগুলো বিবেচনা করে। এক্ষেত্রে একজন ব্যক্তি এমন কিছু বিচার্য বিষয় স্থাপন করে যার ভিত্তিতে সে তার প্রাপ্তিগুলোকে বিবেচনা করে থাকে। যেমন- বেতন, পদোন্নতি, ভালো কর্মপরিবেশ ইত্যাদি। এসব বিচার্য বিষয়গুলোর ক্ষেত্রে কতটা প্রাপ্তি যোগ হয়েছে বা হচ্ছে তার ভিত্তিতে ব্যক্তি তার চাকরি সম্পর্কে সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণ করে থাকে।

সামাজিক প্রভাব (Social Influence)

Salancik ও Pfeffer (1977)^{১২৩} চাকরির সন্তুষ্টির তুলনা তত্ত্বগুলোকে প্রশ্নবিদ্ধ করেছেন। তাঁরা মনে করেন, মানুষ তার চাকরি নিয়ে কতটা সন্তুষ্ট তা চাকরিসংক্রান্ত সকল তথ্যের ভিত্তিতে নির্ধারণ করে না বরং একই ধরনের কাজে নিয়োজিত অন্যদের সম্পর্কে পর্যবেক্ষণ এবং তারা কতটা সন্তুষ্ট সে সম্পর্কে একটি অনুমানের ভিত্তিতে

১১৮. V. H. Vroom. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.

১১৯. Morse, Nancy C. (1953). Satisfaction in the white-collar job. Ann Arbor, University of Michigan Press, Institute for Social Research.

১২০. Porter, L. W., & Steers, R. M., (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, pp. 151-176.

১২১. Locke, E.A. (1976), “The nature and causes of job dissatisfaction”. In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

১২২. Smith, F. J., Scott, K. D., & Hulin, C. L., (1969), *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

১২৩. Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977). An Examination of Need Satisfaction Models of Job Satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 427-456.

১১৬. Gagné, M., & Koestner, R. (2002). Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment. Paper presented at the annual meeting of the Society for industrial and organizational psychology, Toronto, Canada.

১১৭. McCormick, Ernest J. & Ilgen, Daniel, (1980), *Industrial Psychology*, Seventh Edition, George Allen & Unwin (Publishers) Ltd, London.

নিজেদের চাকরিসংক্রান্ত সন্তুষ্টি মূল্যায়ন করে। Weiss ও Shaw (1979)^{১২৪} একইভাবে বলেছেন, অন্যদেরকে পর্যবেক্ষণ করে একজন ব্যক্তি তার নিজের সন্তুষ্টির স্তর নির্ধারণ করে। উদাহরণ হিসেবে তাঁরা বলেছেন, একজন ব্যক্তি যখন নতুন চাকরিতে যোগ দেয় তখন তার কোন সন্তুষ্টি বা অসন্তুষ্টি থাকে না। তখন সে অন্যরা কতটা সন্তুষ্ট বা অসন্তুষ্ট তার ভিত্তিতেই সন্তুষ্টির মাত্রা সম্পর্কে প্রভাবিত হয়। Weiss ও Shaw তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, একটি বিরক্তিকর কাজকে শুধু অন্যদের মূল্যায়নের ভিত্তিতে কীভাবে মানুষ ইতিবাচকভাবে মূল্যায়ন করে থাকে। চাকরির সন্তুষ্টি নির্ণয়ের ক্ষেত্রে সামাজিক প্রভাব তত্ত্ব গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এটি কাজের সামাজিক প্রকৃতিকে স্বীকৃতি দেয় এবং চাকরির সন্তুষ্টি নির্ণয়ের ক্ষেত্রে এটি এমন একটি পছন্দের কথা তুলে ধরে যা অতীতে দীর্ঘ সময় ধরে অবহেলিত ছিল।

পেশাগত সন্তুষ্টি পরিমাপ

সাধারণভাবে প্রশ্নপত্রের মতো কিছু সাধারণ বৈজ্ঞানিক গবেষণা পদ্ধতির মাধ্যমে চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপ করা হয়। চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপের কৌশলের মধ্যে সর্বাধিক ব্যবহৃত পদ্ধতিগুলো হলো:

- ক) মিনেসোটা সন্তুষ্টি প্রশ্নপত্র (Minnesota satisfaction questionnaire); এবং
- খ) চাকরির বিবরণ সূচক (Job description index)

মিনেসোটা সন্তুষ্টি প্রশ্নপত্র একটি কাগজে-কলমের প্রশ্নপত্র এবং এটি ব্যক্তি ও দল-উভয় ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হতে পারে। তবে লিঙ্গভিত্তিক বিভাজন এতে বিবেচনা করা হয় না। প্রথমে ১৯৬৭ সালে একটি ছোট আকারে ও ১৯৭৭ সালে দুটি বড় আকারে এ ধরনের প্রশ্নপত্রের ব্যবহার শুরু হয়। এ প্রশ্নপত্রের সাহায্যে পাঁচটি স্তরে ২০টি বৈশিষ্ট্য পরিমাপ করা হয়। এ ধরনের প্রশ্নপত্রের উত্তর দিতে ১৫-২০ মিনিট সময় লাগে। ১৯৬৭ সালের মিনেসোটা সন্তুষ্টি প্রশ্নপত্রে নিম্নোক্ত ক্যাটাগরির মাধ্যমে সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণের চেষ্টা করা হয়:

- ক) সন্তুষ্ট নয়,
- খ) কিছুটা সন্তুষ্ট,
- গ) সন্তুষ্ট,
- ঘ) খুবই সন্তুষ্ট ও
- ঙ) সর্বোচ্চ সন্তুষ্ট।

অন্যদিকে ১৯৭৭ সালের মিনেসোটা সন্তুষ্টি প্রশ্নপত্রে উত্তর দেওয়ার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত ক্যাটাগরিগুলো ব্যবহার করা হয়:

- ক) খুবই সন্তুষ্ট,
- খ) সন্তুষ্ট,
- গ) সন্তুষ্ট নয়, অসন্তুষ্টও নয়,
- ঘ) অসন্তুষ্ট ও
- ঙ) খুবই অসন্তুষ্ট।

তুলনা করা হলে এটি স্পষ্ট হবে যে, ১৯৭৭ সালের প্রশ্নপত্রটি ১৯৬৭ সালের প্রশ্নপত্রের চেয়ে অনেক বেশি ভারসাম্যপূর্ণ। এ প্রশ্নপত্রে চাকরির নিম্নোক্ত দিকগুলো থাকে:

- ১) সহকর্মী,
- ২) প্রাপ্তি,
- ৩) কাজ,
- ৪) অগ্রগতি,
- ৫) কর্তৃপক্ষ,
- ৬) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা,

১২৪. Weiss, H. M., & Shaw, J. B. (1979). Social influences on judgements about tasks. Organizational Behavior and Human Performance, in press.

- ৭) ক্ষতিপূরণ,
- ৮) নৈতিক মূল্যবোধ,
- ৯) সৃজনশীলতা,
- ১০) স্বাধীনতা ও স্বায়ত্তশাসন,
- ১১) নিরাপত্তা,
- ১২) সামাজিক সেবা,
- ১৩) সামাজিক মর্যাদা,
- ১৪) স্বীকৃতি,
- ১৫) দায়িত্ব,
- ১৬) তত্ত্বাবধান-মানবীয় সম্পর্ক,
- ১৭) তত্ত্বাবধান-কারিগরি,
- ১৮) বৈচিত্র্য ও
- ১৯) কাজের শর্ত।

কাজের বিবরণ সূচক চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপে সর্বাধিক ব্যবহৃত একটি কৌশল। এটি খুবই সাধারণ ও সহজে প্রয়োগযোগ্য একটি পদ্ধতি। এ পদ্ধতি প্রতিটি চলক বা বিষয়ের সবল ও দুর্বল দিক পরিমাপের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় উন্নতি ও পরিবর্তনের ক্ষেত্রগুলো তুলে ধরে। কর্মক্ষেত্রের প্রধান প্রধান দিক গুলো সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহের বিষয়টিকে প্রাধান্য দেওয়া হয় এই ধরনের প্রশ্নপত্রে। পাশাপাশি লিঙ্গভিত্তিক বিভাজনকেও বিবেচনায় নেয়া হয়। এ ধরনের প্রশ্নপত্র সম্পর্কে Aziri B (2011)^{১২৫} বলেছেন, “The measurement of strength and weakness within each factor are a sign as in which field improvement and changes are necessary. This questionnaire allows acquisition of information on all major aspects of work and takes sex differences into consideration.”

এ ধরনের প্রশ্নপত্র প্রথম ব্যবহৃত হয় ১৯৬৯ সালে এবং এর মাধ্যমে মোট ৭০টি সম্ভাব্য চাকরি বিবরণের সাথে পাঁচটি প্রধান বিষয়ে চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপ করা হয়। চাকরির বিবরণ সূচকে যেসব চলক/অনুঘটক বিবেচনা করা হয়, সেগুলো হলো

- ১) কাজের প্রকৃতি,
- ২) ক্ষতিপূরণ ও সুবিধা,
- ৩) তত্ত্বাবধায়কের প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি,
- ৪) সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্ক ও
- ৫) পদোন্নতির সুযোগ।

চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপের সবচেয়ে পুরাতন একটি পদ্ধতি হলো Kunin প্রদত্ত মৌখিক অভিব্যক্তি পরিমাপ পদ্ধতি। সম্ভবত চাকরির সন্তুষ্টি পরিমাপের ক্ষেত্রে এটিই সবচেয়ে সহজ পদ্ধতি। এখানে বেশ কয়েক ধরনের মৌখিক অভিব্যক্তির চিত্র চাকরীজীবীদের সামনে তুলে ধরা হয়। তারা কাজ, বেতন, পদোন্নতি, তত্ত্বাবধান, সহকর্মী ইত্যাদি প্রেক্ষাপটে সেসব অভিব্যক্তির মধ্যে পছন্দসই বক্সে ঠিক দেন।

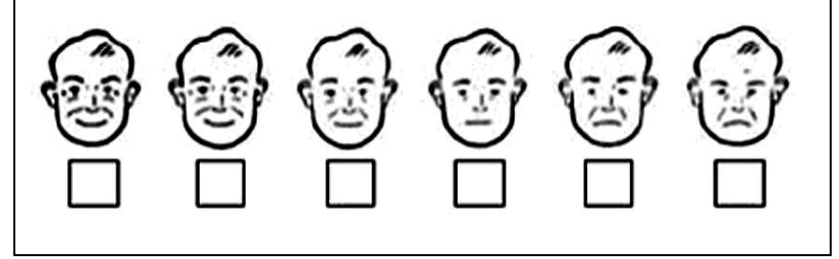


FIGURE 5 – FACIAL EXPRESSIONS PRESENTED BY KUNIN

১২৫. Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, Management Research and Practice, 3 (4), pp. 77-86.

সাংবাদিকতায় পেশাগত সন্তুষ্টির নির্ধারকসমূহ চিহ্নিতকরণ

বর্তমান গবেষণার জন্য একাধিক বিষয়ের স্কেল/মানদণ্ড (multi-item scale approach) দৃষ্টিভঙ্গিই বেছে নেয়া হয়েছে। এসব উপাদান ইতিমধ্যে সাংবাদিকদের চাকরি সন্তুষ্টি সংক্রান্ত বেশ কিছু গবেষণায় ব্যবহৃত হয়েছে। অবশ্য অধিকাংশ গবেষণায় চাকরির সন্তুষ্টির বিষয়টিকে মোটাদাগে দুটি ভাগে ভাগ করে অনুসন্ধান করা হয়েছে: ব্যক্তিগত বিষয়াবলি ও কর্মপরিবেশ সংক্রান্ত চলকসমূহ। ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যাবলির মধ্যে নির্দিষ্ট ব্যক্তিত্ব বৈশিষ্ট্য (যেমন অস্বীকৃতি ও নিয়ন্ত্রণ কেন্দ্র), স্বতন্ত্র বৈশিষ্ট্যাবলি (যেমন মূল্যবোধ ও চাহিদা) এবং ব্যক্তিগত পর্যায়ের সূচক (যেমন বয়স ও লিঙ্গ) অন্তর্ভুক্ত। প্রধানত মনোবিজ্ঞান শাস্ত্রের গবেষণাগুলোতে দেখা গেছে, যেসব মানুষ নেতিবাচক আবেগ ও দৃষ্টিভঙ্গির প্রতি স্পর্শকাতর কিংবা যাদের নেতিবাচক অভিজ্ঞতা আছে তাদের পেশাগত সন্তুষ্টি কম (Spector, 1985^{১২৬}; Levin ও Stokes, 1989^{১২৭}; Brief, Butcher, ও Roberson, 1995^{১২৮}; Spector ও O'Connell, 1994^{১২৯})। পেশাগত সন্তুষ্টি বলতে ব্যক্তিগত মূল্যবোধ, চাহিদা ও লক্ষ্যের দিকে ধাবিত হওয়ার সমন্বিত ফলাফলকেও বোঝায় (e.g., Locke, 1976^{১৩০}; Kalleberg, 1977^{১৩১}; Roberson, 2006^{১৩২})। এজন্য Tietjen ও Myers (1998, p.229)^{১৩৩} বলেছেন, “... the greater the achievement of one's values, the higher the yield of satisfaction”।

চাকরির সন্তুষ্টি কিছু ব্যক্তিগত পর্যায়ের সূচকের উপরও নির্ভরশীল। নারী সাংবাদিকরা তাদের পদোন্নতির সুযোগ এবং পারিবারিক বাধ্যবাধকতার কারণে (যেমন শিশু) এবং স্বামীর ক্যারিয়ারের কারণে কম সন্তুষ্টি থাকে (Smucker, Whisenant, ও Pedersen, 2003^{১৩৪}; Barrett, 1984^{১৩৫}; Rush, Oukrop ও Creedon, 2004^{১৩৬})।

১২৬. Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), pp. 693-713.
১২৭. Levin, I., & Stokes, J. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5), pp. 752-758.
১২৮. Brief, A., Butcher, A., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62 (1), pp. 55-62.
১২৯. Spector, P., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 67 (1), pp. 1-11.
১৩০. Locke, E.A. (1976). “The nature and causes of job dissatisfaction”. In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
১৩১. Kalleberg, A. (1974). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, pp. 124-143.
১৩২. Roberson, L. (2006). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (1), 29-41.
১৩৩. Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36 (4), pp. 226-231.
১৩৪. Smucker, M., Whisenant, W., & Pedersen, P. (2003). An investigation of job satisfaction and female sports journalists. *Sex Roles*, 49 (7/8), pp. 401-407.
১৩৫. Barrett, G. (1984). Job satisfaction among newspaperwomen. *Journalism Quarterly*, 61 (3), 593-599.
১৩৬. Rush, R., Oukrop, C., & Creedon, P. (2004). *Seeking equity for women in journalism and mass communication education*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.

বেতনের মতো একটি গুরুত্বপূর্ণ চলক নিয়ে তরুণ সহকর্মীদের চেয়ে জ্যেষ্ঠ সাংবাদিকদের ভিন্ন মত পোষণ করতেও দেখা গেছে (Weaver ও Wilhoit, 1996, p. 108)^{১৩৭}।

কর্মপরিবেশ সম্পর্কিত অনুঘটকগুলোকে দুভাগে ভাগ করা যায়: চাকরি-অন্তর্নিহিত (job-intrinsic) ও চাকরি-বহিঃস্থ (job-extrinsic) (Herzberg, Mausner, ও Snyderman, 1959^{১৩৮}; Stamm ও Underwood, 1993^{১৩৯}; Beam, 2006^{১৪০})। চাকরি-অন্তর্নিহিত অনুঘটকগুলো অভ্যন্তরীণ পেশাগত সন্তুষ্টিতে অনুপ্রাণিত করে এবং সাংবাদিকতায় কাজের ব্যাখ্যার প্রতি আলোকপাত করে। উদাহরণস্বরূপ, সৃজনশীলতার মাত্রা, আধেয়ের বৈচিত্র্যতা, যোগাযোগের আধিক্য, পাণ্ডিত্যপূর্ণ চ্যালেঞ্জ, ব্যক্তিগত স্বাধীনতা এবং স্বায়ত্তশাসনের কথা বলা যায়। চাকরি-বহিঃস্থ উপাদানগুলো বহিঃস্থ পেশাগত সন্তুষ্টিতে অনুপ্রাণিত করে এবং প্রতিষ্ঠান ও সাংবাদিকদের কর্ম পরিবেশের সঙ্গে বেশি সম্পর্কিত (Stamm et al., 1993^{১৪১}; Weaver et al., 1996, 2007^{১৪২})। এক্ষেত্রে সামাজিক মর্যাদা, পেশাজীবীদের মধ্যে মর্যাদা, সামাজিক অঙ্গীকার, বেতন, কর্মঘণ্টা, চাকরির নিরাপত্তা ও কর্মচাপের কথা বলা যায় (Barrett, 1984^{১৪৩}; Weaver et al., 1986^{১৪৪}, 1996^{১৪৫}; Smucker et al., 2003^{১৪৬})।

বর্তমান গবেষণায় চাকরির সন্তুষ্টি বলতে একটি সুনির্দিষ্ট কাজের প্রতি ব্যক্তির অনভূতি কিংবা কার্যকর প্রতিক্রিয়াকে বোঝানো হয়েছে, যেখানে ছয়টি ক্ষেত্র বা বিষয় প্রতিফলিত হয়। এই ক্ষেত্রগুলোর মধ্যে আছে বেতন, পদোন্নতি, সহকর্মী, তত্ত্বাবধান, কর্মপরিবেশ এবং সামগ্রিক সন্তুষ্টি (Smith, Kendall, ও Hulin, 1969)^{১৪৭}।

সহজ ভাষায়, কর্মক্ষেত্রে এসে মানুষ যা চায় তাই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। অর্থাৎ নিজের কাজ বা পেশা সম্পর্কে যা ভেবে তারা খুশী হয় এবং যা ভেবে তারা চাকরি ছাড়তে চায় না, তাই হলো চাকরির সন্তুষ্টি। তবে চাকরির সন্তুষ্টি একটি আপেক্ষিক বিষয়।

১৩৭. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: U.S. news people at the end of an era*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
১৩৮. Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
১৩৯. Stamm, K., & Underwood, D. (1993). The relationship of job-satisfaction on newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70 (3), pp. 528-541.
১৪০. Beam, R. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83 (1), pp. 169-185.
১৪১. Stamm, K., & Underwood, D. (1993). The relationship of job-satisfaction on newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70 (3), pp. 528-541.
১৪২. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: U.S. news people at the end of an era*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
১৪৩. Barrett, G. (1984). Job satisfaction among newspaperwomen. *Journalism Quarterly*, 61 (3), pp. 593-599.
১৪৪. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1986). *The American journalist: A portrait of U.S. news people and their work*. Bloomington: Indiana University Press.
১৪৫. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: U.S. news people at the end of an era*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
১৪৬. Smucker, M., Whisenant, W., & Pedersen, P. (2003). An investigation of job satisfaction and female sports journalists. *Sex Roles*, 49 (7/8), pp. 401-407.
১৪৭. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. New York: Rand McNally.

পারিবারিক বিষয়, যৌনবাদ, বৈষম্য থেকে সৃষ্ট চাপ নারী সাংবাদিকদের পেশাগত সমৃদ্ধি সীমিত করে দেয়। গবেষণায় দেখা গেছে, যেসব নারীর বাচ্চা আছে তাদের দেখভালের দায়িত্ব প্রাথমিকভাবে সেই নারীর উপরই বর্তায়, যা তাদের পদোন্নতির সুযোগ লাভের ক্ষেত্রে বাধা হয়ে দাঁড়ায় (Chambers et al, 2004)^{১৪৮}। এক্ষেত্রে সহানুভূতিহীন তত্ত্বাবধায়ক ও দীর্ঘ কর্মঘণ্টা নারীদের জন্য কতটা কষ্টসাধ্য তা তুলে ধরতে গিয়ে Chambers, Steiner and Fleming (২০০৪) বলেছেন, “Women continue to suffer at the hand of unsympathetic bosses and unrealistically long hours.” তাঁরা বলছেন, এ দুই চাপে একজন নারী সাংবাদিকের যে ক্ষতি হয় তাতে তিনি শারীরিক ও মানসিকভাবে বিপর্যস্ত হয়ে পড়েন। এ পরিস্থিতিকে তাঁরা বলছেন, Burnout, যা একজন নারীর মানসিক শক্তি এতটাই নষ্ট করে যে তার ব্যক্তিগত আচরণ ও প্রেরণাকে প্রভাবিত করে। গবেষকরা বলছেন, “The stress can produce stressors, and over time, they can lead to burnout. Burnout is caused by stress that can lead to a depletion of emotional resources that affect a person's behavior and motivation.” (Maslach et al., 1996)^{১৪৯}। শুধু তাই নয়, এই হতাশা ও চাপ পেশাগত দক্ষতা, পেশাগত সন্তুষ্টি, কাজ ও পারিবারিক সম্পর্ককে প্রভাবিত করে, উৎপাদন ক্ষমতাকে ধ্বংস করে এবং শেষ পর্যন্ত একজন নারী কর্মস্থল, এমনকি পেশা ত্যাগে ও বাধ্য হয় (Feldman & Schwartz, 2002)^{১৫০}।

২০০৫ সালে সেন্টার ফর ডিজিজ কন্ট্রোল (Centers for Disease Control)^{১৫১} সাতটি পেশার মধ্যে সাংবাদিকতাকে সর্বাধিক চাপসম্পন্ন কাজ/পেশা (most stressful jobs) হিসেবে তালিকাভুক্ত করে। গবেষণায় দেখা গেছে, সাংবাদিকরা চাপের কারণে সৃষ্ট স্বাস্থ্যসমস্যা এবং তারা স্বীকার করেছেন তাদের কাজ “উচ্চ চাপসম্পন্ন” (Fitzgerald, 1995)^{১৫২}। ডেডলাইন ও ভালো কাজের চাপ, কম বেতন, গণমাধ্যমের প্রতিযোগিতা, দীর্ঘ সময় ধরে কাজ করা, নতুন প্রযুক্তি চালু এবং পারিবারিক চাপের মধ্যে তাদের কাজ করতে হয় (Kalter, 1999)^{১৫৩}।

প্রকৃতপক্ষে চাকরির সন্তুষ্টি বলতে বেশি বেতন পাওয়াকে বোঝায় না, বরং এর সঙ্গে মানুষের কিছু ব্যক্তিগত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণের বিষয়গুলো জড়িত থাকে। সে কারণে একজন ব্যক্তির প্রত্যাশা কিংবা চাহিদা যখন পূরণ হয় বা তা ছাড়িয়ে যায় তখন সেই ব্যক্তির মধ্যে ইতিবাচক আবেগ তৈরি হয়। এই ইতিবাচক আবেগই চাকরির

সন্তুষ্টিকে তুলে ধরে। কখনও কখনও চাকরির সন্তুষ্টি জীবনের সন্তুষ্টিতে রূপ নেয়। Drenth (2009)^{১৫৪} বলেছেন, “Many people try to make a difference in their lives and in the lives of others through working. A pay check is not the only reason for wanting a job. Jobs can be used to achieve personal goals. When a job meets or exceeds an individual's expectation, the individual often experiences positive emotions. These positive emotions represent job satisfaction. Job satisfaction in turn is also a major contributor to life satisfaction.”

Armstrong (2006)^{১৫৫} সোজাসাপ্টাভাবে চাকরির প্রতি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি ও অনুভূতিকে চাকরির সন্তুষ্টি এবং নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গিকে চাকরির অসন্তুষ্টি বলে মনে করেন। মানুষের এই সন্তুষ্টি এবং অসন্তুষ্টির মাত্রা চরম পর্যায়েও যেতে পারে।

চাকরির সন্তুষ্টি একটি জটিল ও বহুবিধ বিষয়ের সমন্বয়ে গঠিত ধারণা। সে কারণে এটি একেকজনের কাছে একেক রকম অর্থ বহন করে। স্বাভাবিকভাবে চাকরির সন্তুষ্টি প্রেরণার সঙ্গে সম্পৃক্ত, কিন্তু শুধু প্রেরণা বললেই চাকরির সন্তুষ্টিকে বোঝায় না। বরং, এটি দৃষ্টিভঙ্গি কিংবা মানসিক অবস্থার চেয়ে ও বেশি কিছু। পরিমাণ বা গুণগত যেমনই হোক না কেন প্রাপ্তির এক ধরনের ব্যক্তিগত অনুভূতিই হলো চাকরির সন্তুষ্টি (Mullins, 2005)^{১৫৬}। অন্যভাবে বললে বলা যায়, চাকরিজীবীর বস্তুগত ও মানসিক চাহিদা পূরণের অনুভূতিই হলো চাকরির সন্তুষ্টি।

Rose (2001)^{১৫৭}-এর মতে চাকরির সন্তুষ্টি একটি জটিল ধারণা। এজন্য তিনি একে অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ সন্তুষ্টি (intrinsic and extrinsic satisfaction) -এই দুই ভাগে ভাগ করেছেন। অন্তর্নিহিত সন্তুষ্টি চাকরির কিছু বিষয়, যেমন- স্বায়ত্তশাসন, দায়িত্বের মাত্রা, দক্ষতার বৈচিত্র্য, তত্ত্বাবধান ইত্যাদির সঙ্গে সম্পর্কিত। সাধারণভাবে সন্তুষ্টির অন্তর্নিহিত উৎসগুলো একটি চাকরির গুণগত গুণাবলি দ্বারা গঠিত। অন্যদিকে বহিঃস্থ সন্তুষ্টি কাজের পরিবেশ বা কাজের শর্ত, যেমন- কর্মঘণ্টা, নিরাপত্তা, পদোন্নতির সুযোগ, দৃশ্যমান পুরস্কার ও অন্যান্য বোনাস ইত্যাদির সমন্বয়ে গঠিত। এ কারণে সন্তুষ্টির বিস্তৃত পরিমাপের জন্য অন্তর্নিহিত ও বহিঃস্থ দু'ধরনের সন্তুষ্টির বৈশিষ্ট্যগুলো বিবেচনার নেয়া প্রয়োজন।

১৪৮. Deborah Chambers, Linda Steiner & Carole Fleming. (2004). *Women and Journalism*. New York, NY: Routledge.

১৪৯. Christina Maslach, Susan E. Jackson & Michael P. Leiter (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd edition, Mountain View, CA: CPP.

১৫০. Caren Baruch-Feldman & Joseph Schwartz (2002). "Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction and Productivity," *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 8.

১৫১. Centers for Disease Control (2008). *Have a Stressful Job? You Must Have an Ulcer...Right?* Available online at <http://www.cdc.gov/ulcer/myth.htm>. (Dec. 2, 2008).

১৫২. Mark Fitzgerald (1995). "Editors Under Siege: Associated Press Managing Editors Study of Stress on the Job," *Editor & Publisher*, Dec. 2, 1995.

১৫৩. Joanmarie Kalter. (1990). "Workplace Burnout," *Columbia Journalism Review* 38, pp. pp. 30- 33.

১৫৪. Drenth, J.C., (2009) The ingredients for a committed workforce. Master Thesis, Master Business Administration, Human Resource Management University of Twente, the Netherlands.

১৫৫. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, p. 264.

১৫৬. Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex, p. 700.

১৫৭. Rose M. (2001). "Disparate measures in the workplace: Quantifying overall job satisfaction", Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Chelchester, U.K.

প্রত্যয়গত সংজ্ঞা

সাংবাদিক

সাংবাদিক সহায়তা ভাতা/অনুদান ২০১২ অনুযায়ী, “সাংবাদিক বলতে কোন ব্যক্তি যিনি একজন সার্বক্ষণিক সাংবাদিক এবং যিনি প্রিন্ট অথবা ইলেকট্রনিক মিডিয়ায় কাজে নিয়োজিত আছেন এবং কোন সম্পাদক, সম্পাদকীয় লেখক, সংবাদ সম্পাদক, উপ-সম্পাদক, ফিচার লেখক, রিপোর্টার, সংবাদদাতা, কপি টেস্টার, কার্টুনিস্ট, সংবাদ চিত্রগ্রাহক, ক্যালিগ্রাফিস্ট এবং প্রফ রিডার বুঝাবে।”^{১৫৮}

M.R.Dua বলেছেন, “সাংবাদিক হচ্ছেন একজন শিক্ষিত, তথ্যদাতা, প্রশিক্ষক ও জনমতের রূপকার।”^{১৫৯} Shekhar Verma (2011)^{১৬০} বলেছেন, সাম্প্রতিক ঘটনা, ধারা, ইস্যু ও মানুষ সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ, ব্যাখ্যা, যাচাই ও উপস্থাপনের শাস্ত্র ও পেশা হলো সাংবাদিকতা। আর এ শাস্ত্রের চর্চা এবং পেশায় যারা নিয়োজিত তারা হলেন সাংবাদিক।

নিয়োগবিধি ও বেতন কাঠামো

যে কোন সরকারি, বেসরকারি, ক্ষুদ্র, মধ্যম এবং বড় প্রতিষ্ঠানের যে কোন ধরনের কর্মকর্তা-কর্মচারীর সন্তুষ্টির জন্য মৌলিক ও প্রাথমিক অনুঘটক বা চলক হলো বেতন। এখনও পর্যন্ত আমাদের গণমাধ্যমগুলোর সাংবাদিক নিয়োগের জন্য কোনো ধরনের সু-সংজ্ঞায়িত বা সর্বজনগৃহীত নিয়োগ পদ্ধতি নেই। নীতি নির্ধারণী এই বিষয়ে উন্নতির আবশ্যিকতা রয়েছে। অবশ্য ভারতেও সাংবাদিক নিয়োগপ্রক্রিয়া এলোমেলো। M. R. Dua (1980) বলেছেন, “The recruitment is made in a haphazard fashion.”^{১৬১} বাংলাদেশের সংবাদপত্রে বেতন পরিশোধের বিষয়টি বিভ্রান্তিকর এবং এক ধরনের বিশৃঙ্খলা এখানে বিদ্যমান। যদিও সরকারি নিয়মানুযায়ী সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের বেতন কাঠামো ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী নির্ধারণ এবং পরিশোধের কথা বলা আছে। কিন্তু কয়েকটি ছাড়া বাংলাদেশের সংবাদপত্রগুলো কদাচিৎই তা অনুসরণ করে। বর্তমানে ৮ম ওয়েজবোর্ড প্রচলিত আছে। এতে সংবাদপত্র ও সংবাদ এজেন্সির জন্য বেতন কাঠামো নির্ধারণ করা আছে।

সুপারভাইজার

চাকরির সন্তুষ্টির অন্যতম নিয়ামক হিসেবে সহায়ক সুপারভাইজারের গুরুত্বের কথা তুলে ধরেছেন Babin ও Boles (1996)^{১৬২}। Ronan (1970)^{১৬৩} ও Spector

১৫৮. সাংবাদিক সহায়তা ভাতা/অনুদান ২০১২ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, তথ্য মন্ত্রণালয়, ১১ মার্চ, ২০১২ http://www.moi.gov.bd/Press/Policy_Journalist.pdf
১৫৯. M.R.Dua (1980). Themes in Indian Communication. New Delhi, Metropolitan Book Co. (P) Ltd. p. 27.
১৬০. Shekhar Verma, (2011), Journalism and Mass Communication, Sonali Publications, New Delhi. p. 12.
১৬১. M.R.Dua (1980). Themes in Indian Communication. New Delhi, Metropolitan Book Co. (P) Ltd. p. 28.
১৬২. Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), pp. 57-75.

(1985)^{১৬৪} মনে করেন, সুপারভাইজারের সঙ্গে ইতিবাচক সম্পর্ক চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার স্তর নির্ধারণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।

সুবিধাদি

সুবিধাদি বলতে বেতনের বাইরে বিভিন্ন ধরনের ভাতা ও পাওনাকে বুঝায়, যেমন- স্বাস্থ্যসুবিধা, অবসরকালীন ভাতা, ছুটি ইত্যাদি (Artiz, 2010^{১৬৫}; Kaultenbaugh, 2008^{১৬৬})। মানসম্পন্ন ও বিশ্বাসী কর্মকর্তা-কর্মচারী হিসেবে গড়ে তুলতে এসব সুবিধা কাজ করে। এসব সুবিধা কর্মকর্তা-কর্মচারীদের উৎপাদনক্ষমতা বাড়ায় এবং চাকরি ছাড়ার হার হ্রাস করে। ফলে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা বাড়ায়। কাজক্ষিত সুবিধাদি চাকরির সন্তুষ্টি বৃদ্ধির ক্ষেত্রে ইতিবাচক ভূমিকা রাখলেও সবসময় যে এটি ঘটে এমনটা নয় (Artiz, 2010)।

পদোন্নতি

একদল গবেষক মত দিয়েছেন যে, চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে পদোন্নতির সুযোগের শক্তিশালী সম্পর্ক রয়েছে (Peterson et al., 2003)।

আকস্মিক পুরস্কার (Contingent rewards)

আকস্মিক পুরস্কার বা ইনক্রিমেন্ট সাধারণত প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দক্ষতার ভিত্তিতে প্রদান করা হয়। সাধারণত বার্ষিক ভিত্তিতে এটি প্রদান করা হয়। অর্থাৎ নির্দিষ্ট মেয়াদ অন্তর প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দক্ষতার ভিত্তিতে এটি প্রদান করা হয়।

সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্ক

একদল গবেষক মনে করেন যে, কর্মক্ষেত্রে বন্ধুত্বপূর্ণ ও সহায়ক সহকর্মী থাকলে চাকরির সন্তুষ্টি বৃদ্ধির ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখে (Kreitner ও Kinicki, 2001^{১৬৭})। কর্মক্ষেত্রে নিশ্চিত ভূমিকা পালনের ক্ষেত্রে সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের বিষয়টির ওপর জোর দিয়েছেন Schneider (1987)^{১৬৮}। চাকরির সন্তুষ্টির জন্য কর্মক্ষেত্রে আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্কের ভূমিকার কথা বলেছেন Brief ও Wiess (2002)^{১৬৯}।

লক ও ল্যাথাম (১৯৯০)^{১৭০} বিশ্বাস করেন যে, প্রতিষ্ঠানের কর্মচারী-কর্মকর্তাদের তাদের কাজ সম্পর্কে অনকূল কিংবা প্রতিকূল অনুধাবনের ভিত্তিতে চাকরির সন্তুষ্টি গড়ে উঠে।

১৬৩. Ronan, W. W. (1970). Individual and situational variables relating to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 54 (1), pp. 1-31.
১৬৪. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), pp. 693-713.
১৬৫. Artiz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31 (6), pp. 626-634.
১৬৬. Kaultenbaugh, L. P. (2008). A study on job satisfaction among campus recreation administrators at four-year public and private institutions. (unpublished doctoral dissertation), University of Akron, Akron, OH.
১৬৭. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: Mc Graw-Hill Inc.
১৬৮. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3), pp. 437-455.
১৬৯. Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Psychology*, 53 (1), 279-307.
১৭০. Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Science*, 1 (4), pp. 240-246.

যোগাযোগ ও ব্যবস্থাপকদের সঙ্গে সম্পর্ক

প্রতিষ্ঠানের মধ্যে তার কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সঙ্গে কার্যকারিতা প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে সুদূরপ্রসারী ভূমিকা রাখে (Rawlins, 2006)^{১৯১}। সকল পর্যায়ে একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সঙ্গে সম্পর্ক খুবই গুরুত্বপূর্ণ এবং এটি কোনভাবেই একমুখী হওয়া উচিত নয়। উভয়পক্ষের লাভের জন্য এটি দ্বিমুখী হওয়া উচিত। ব্যবস্থাপকগণ এক্ষেত্রে একটি সহযোগিতামূলক ও বিশ্বাসের সম্পর্ক গড়ে তুলতে পারেন (Jones, 1997)^{১৯২}।

গবেষণায় দেখা গেছে, চাকরির সন্তুষ্টি ও তত্ত্বাবধানের মধ্যে একটি কেন্দ্রীয় সম্পর্ক বিদ্যমান (Peterson et al., 2003)^{১৯৩}। চাকরি ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধায়কের কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত আবেগীয় সমর্থন ও কারিগরি দিকনির্দেশনা দেওয়ার সক্ষমতা চাকরির সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে একটি মুখ্য ভূমিকা পালন করে (Robbins et al., 2003)^{১৯৪}। Ramsey (1997)^{১৯৫}-এর মতে, কর্মস্থলে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মনোবল কম বা বেশি হওয়ার ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধায়কের অবদান আছে। তত্ত্বাবধায়কের সঙ্গে ভালো সম্পর্ক চাকরির সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে শক্তিশালী প্রভাব রাখে (Graham ও Messner, 1998)^{১৯৬}। Packard ও Kauppi (1999)^{১৯৭} পরিচালিত এক গবেষণায় দেখা গেছে, একনায়ক নেতৃত্বে পরিচালিত প্রতিষ্ঠানের চেয়ে গণতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনায় পরিচালিত প্রতিষ্ঠানে সন্তুষ্টির মাত্রা বেশি হয়। Bassett (1994)^{১৯৮} মনে করেন, তত্ত্বাবধায়কগণ প্রতিষ্ঠানে একটি মানবীয় রূপ দিতে পারেন, যা প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে চাকরিসংক্রান্ত সন্তুষ্টি বাড়িয়ে দেয়।

কর্মপরিবেশ

স্বস্তিতে চাকরি করার জন্য কর্মপরিবেশ একটি অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ প্রয়োজনীয় অনুষ্ণ। অসংখ্য গবেষণায় এটি খুব জোরালোভাবে প্রমাণিত হয়েছে যে, চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে অনুকূল কর্মপরিবেশের সম্পর্ক রয়েছে। Miller ও Miller (1995)^{১৯৯} নারী ক্রীড়া সাংবাদিকদের অভিজ্ঞতা তুলে ধরে বলেছেন, কর্মক্ষেত্রে নারী সাংবাদিকরা চারটি

বিষয়ে সম্ভাব্য সমস্যার মুখোমুখি হন। এগুলো হলো কর্মস্থলে কর্তব্যজ্ঞির আচরণ, সম-সুযোগ, অনুধাবনকৃত কর্মক্ষমতা ও চাকরির সন্তুষ্টি।

নারী সাংবাদিকদের মধ্যে অর্ধেক উত্তরদাতা মনে করেন যে, তারা বিশ্বাস করেন নারীরা কর্মক্ষেত্রে সমস্যায় পড়েন (Murthy ও Anita, 2009, p-90)^{১৮০}। এ বিশ্বাস সংবাদপত্রে নারী সাংবাদিকদের তুলনায় সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকদের বেশি। কর্মক্ষেত্রে চাপ সৃষ্টির পেছনে এ গবেষণায় তিনটি কারণকে দায়ী করেছেন নারী সাংবাদিকরা, সেগুলো হলো সহযোগিতার অভাব, সহকর্মীদের কটু মন্তব্য ও রাত্রিকালীন কর্তব্য (Murthy ও Anita, 2009, p/91)^{১৮১}।

Spector (1997)^{১৮২} সুপারিশ করেছেন যে, কাজের প্রকৃতি বা ধরন কাজের প্রতি কর্মচারীর আগ্রহ ও আনন্দ বাড়িয়ে দেয়, যাতে তারা এক ধরনের গর্ব বোধ করে এবং আনন্দ নিয়ে কাজ করে। অন্যদিকে Madison (2000)^{১৮৩}-এর গবেষণায় দেখা গেছে, যেসব উত্তরদাতা সহকর্মীদের কাছ থেকে সহযোগিতা ও সমর্থন পান না তারা চাকরি সংক্রান্ত অসন্তুষ্টিতে ভোগেন।

কাজের পরিবেশ (যেমন - বেশি কাজ করা) একজন কর্মচারীর সন্তুষ্টির মাত্রাকে প্রভাবিত করতে পারে। কঠিন কাজের পরিবেশ যেমন বেশিক্ষণ কাজ করলে তা কর্মকর্তা-কর্মচারীর শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের জন্য নেতিবাচক প্রভাব বয়ে আনতে পারে (Llorente ও Macias, 2005)^{১৮৪}।

অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা

সাংবাদিকরা দৈনিক কতক্ষণ কাজ করবে এ বিষয়ে বাংলাদেশে কোন আইনে কিছু বলা নেই। ভারতে Working Journalists (Working Conditions) Act, 1955- এ বলা হয়েছে, একজন সাংবাদিক দিনে ৬ ঘণ্টা ও রাতে সাড়ে ৫ ঘণ্টা কাজ করবেন।

অতিরিক্ত কাজের চাপের কারণে নারী সাংবাদিকদের স্বাস্থ্যগত সমস্যায় পড়তে দেখা যায়। (Murthy ও Anita, 2009, p-86)^{১৮৫} দেখিয়েছেন, উত্তরদাতাদের মধ্যে একটি বড় অংশ (৩৭.৮%) বলেছেন, তাদের ছুটি নেয়ার প্রধান কারণ অসুস্থতা। উত্তরদাতাদের মধ্যে মাত্র ৫৪.৩% বলেছেন, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ মাতৃকালীন ছুটি মঞ্জুর করেন।

গবেষণাটিতে যে ৪টি কেস স্টাডি তুলে ধরা হয়েছে তার প্রত্যেকটিতেই দেখা গেছে। পরিবারের সঙ্গে সম্পর্ক বজায় রাখার, ক্ষেত্রে চাকরি একটি সমস্যা হয়ে দাঁড়িয়েছে। এ সমস্যা সম্প্রচার সাংবাদিকদের ক্ষেত্রে বেশি পরিলক্ষিত হয়েছে।

১৯১. Rawlins, B. (2006). Prioritizing stakeholders for public relations. Institute for Public Relations. Retrieved from [http://www.instituteforpr.com/pdf/Rawlins_Prioritizing Stakeholders.pdf](http://www.instituteforpr.com/pdf/Rawlins_Prioritizing%20Stakeholders.pdf).
১৯২. Jones, T. M. (1997). Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics. *Academy of Management Review*, 20 (4) 404-437.
১৯৩. Peterson, D.K., Puia, G.M., & Suess, F.R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (2), 73-88. <http://dx.doi.org/10.1177/107179190301000208>
১৯৪. Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organizational behavior* (9th ed.). Cape Town: Prentice-Hall International.
১৯৫. Ramsey, R.D. (1997). Employee morale: Does it matter anymore? *Supervision*, 58 (9), 6-8. Retrieved May 7, 2011 ABI Inform database.
১৯৬. Graham, M.W., & Messner, P.E. (1998). Principals and job satisfaction. *The International Journal of Educational Management*, 12 (5), 196-202. <http://dx.doi.org/10.1108/09513549810225925>
১৯৭. Packard, S.H., & Kauppi, D.R. (1999). Rehabilitation agency leadership style. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 43 (1), 5-7. <http://dx.doi.org/10.1177/003435529904300103>
১৯৮. Bassett, G. (1994). The case against job satisfaction. *Business Horizons*, 37 (3), p 67. [http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813\(94\)90007-8](http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(94)90007-8)
১৯৯. Miller, P. and Miller, R. (1995). The Invisible Women: Female Sports Journalists in the Workplace. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 72 (4): 883-889.

১৮০. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Woring Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.
১৮১. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Woring Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.
১৮২. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
১৮৩. Madison, D. (2000). *Can your job make you sick?*. [Online] Available: <http://www.keepmedia%20%20Psychology20Today> (November 3, 2004)
১৮৪. Llorente, M. B. & Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34 (5), 656-673.
১৮৫. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Woring Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.

কাজের চাপ

কাজের চাপের কোনো সর্বজনস্বীকৃত সংজ্ঞা নেই। তবে এটি হলো একজন ব্যক্তির এক ধরনের মানসিক, শারীরিক ও আচরণগত সাড়া। যদি কাজের চাহিদা ও সক্ষমতার মধ্যে ভারসাম্যহীনতা থাকে তাহলে ব্যক্তির মধ্যে নেতিবাচক সাড়া পরিলক্ষিত হয়। Michie (2002)^{১৮৬} বলেছেন, “A simple universal definition of stress is elusive, but may be simply described as the psychological, physiological and behavioural response of an individual who perceives there to be an imbalance between the demands placed upon them and their ability to cope with those demands.” কর্মপরিবেশ, কাজের প্রকৃতি ও কাজের বৈশিষ্ট্যের মধ্যে নেতিবাচক মিথস্ক্রিয়ার কারণেও কর্মক্ষেত্রে চাপ বেড়ে যেতে পারে। অনিয়মিত শিডিউল ও দীর্ঘ কর্মঘণ্টার ফলে সৃষ্ট কাজের চাপ স্বাস্থ্যের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে (Bourbonnais et al., 1999;^{১৮৭} Spurgeon et al., 1997^{১৮৮})। এছাড়া চাকরির নিরাপত্তা (Bourbonnais et al., 1999; McDonough, 2000^{১৮৯}) ও লিঙ্গ বৈষম্য (Stansfeld et al., 1999^{১৯০}; de Jonge et al., 2000^{১৯১}) কর্মক্ষেত্রে চাপ তৈরির ক্ষেত্রে ভূমিকা রাখে। কাজের সঙ্গে পরিবারের দ্বন্দ্ব এবং পরিবারের সঙ্গে কাজের চাপের দ্বন্দ্ব এ দুয়ের সঙ্গে নিম্নমানের চাকরির সন্তুষ্টি এবং ব্যাপক মানসিক চাপের সম্পর্ক গবেষণায় খুঁজে পাওয়া গেছে (Burke ও Greenglass, 1999^{১৯২}; Grzywacz, 2000^{১৯৩}; Kelloway et al., 1999^{১৯৪})।

কেন সাংবাদিকতায় এসেছেন/প্রেরণা

সাংবাদিক ছাড়া সাংবাদিকতা অর্থহীন বলে সমাজে তাদের ভূমিকা সম্পর্কে সাংবাদিকদের ধারণা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। যদি তারা মনে করেন সাংবাদিকতা জনকল্যাণে নিয়োজিত একটি পেশা, তাহলে এর দুটি মানদণ্ড আছে (Soloski, 1989)^{১৯৫}। যথা-

১৮৬. Michie, Susan (2002). “Causes and Management of Stress at Work”, Occupational and Environmental Medicine, 59, pp. 67-72.
১৮৭. Bourbonnais, Renee, Comeau, Monique and Vezina, Michel (1999) “Job strain and evolution of mental health among nurses”, Journal of Occupational Health Psychology 4 (2), pp. 95-107.
১৮৮. Spurgeon, A., Harrington, J.M. & Cooper, C.L. (1997). “Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position” Occupational and Environmental Medicine 54 (6), pp. 367-375.
১৮৯. McDonough, Peggy (2000). “Job insecurity and health”, International Journal Health Service 30 (3), pp. 453-476.
১৯০. Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J. and Marmot, M.G. (1999). “Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study”, Occupational and Environmental Medicine 56 (5), pp. 302-307.
১৯১. De Jonge, Jan, Reuvers, Marielle, Houtman, Irene, Bongers, Paulien & Kompier, Michiel (2000). “Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence baseline results from SMASH. Study on musculoskeletal disorders, absenteeism, stress, and health”, Journal of Occupational Health Psychology 5, pp. 256-268.
১৯২. Burke, Ronald & Greenglass, Esther (1999). “Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring”, Journal of Occupational Health Psychology 4 (4), pp. 327-336.
১৯৩. Grzywacz, Joseph (2000). “Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?”, American Journal of Health Promotion 14 (4), pp. 236-243.
১৯৪. Kelloway, Kevin, Gottlieb, Benjamin & Barham, Lisa (1999). “The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation”, Journal of Occupational Health Psychology 4 (4), pp. 337-346.
১৯৫. Soloski, J. (1989). News Reporting and Professionalism. Media, Culture and Society, 207-228.

(১) এটি আচরণগত মানদণ্ড ও মূল্যবোধ নির্ধারণ করে দেয়, এবং (২) এটি পেশাগত প্রাপ্তির পদ্ধতি নির্ধারণ করে দেয়।

চাকরির নিরাপত্তা

Khalid ও Irshad (2010)^{১৯৬}-এর গবেষণায় দেখা গেছে, চাকরির নিরাপত্তার দিক থেকে পাবলিক সেক্টরের চাকরীজীবীরা তুলনামূলকভাবে বেসরকারি খাতের চাকরীজীবীদের চেয়ে বেশি সন্তুষ্ট। Rosenblatt ও Ruvio (1996)^{১৯৭}-এর গবেষণায় দেখা গেছে, প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গীকার ও চাকরীজীবীদের দক্ষতার ওপর বিপরীত প্রভাব রাখে চাকরির নিরাপত্তাহীনতা।

জনসংখ্যাতাত্ত্বিক চলকসমূহ (Demographic Variables)

উত্তরদাতাদের ব্যক্তিগত তথ্য হিসেবে বেশ কিছু জনসংখ্যাতাত্ত্বিক প্রশ্ন জরিপের প্রশ্নমালায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। যেমন- বয়স, ধর্ম, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, সাংবাদিকতায় অভিজ্ঞতা, বর্তমান কর্মস্থলে চাকরির সময়কাল/ মেয়াদকাল, বেতন, পরিবারের সদস্য সংখ্যা, পদবি, কর্মঘণ্টা ইত্যাদি।

অতীতে অনেক গবেষক চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে সম্পর্কিত অনুঘটক বা চলকগুলো নিয়ে গবেষণা করেছেন (Spector, 2008)। এর মধ্যে জনসংখ্যাতাত্ত্বিক চলক, যেমন- বয়স ও লিঙ্গ (Moyes et al., 2006; DeVaney ও Chen, 2003; Smith, et al, 1998; Spector, 1997; Benton ও Halloran, 1991; Jewel ও Siegall, 1990; Kacmar ও Ferris, 1989; Kaufman ও Feters, 1989) এবং ব্যক্তিগত চলকসমূহ, উদাহরণস্বরূপ, ব্যক্তিত্ব, অতীত অভিজ্ঞতা এবং মেয়াদ (Spector, 1997; Benton ও Halloran, 1991) অন্তর্ভুক্ত।

Arnold ও Feldman (1986)^{১৯৮} বলেছেন, জনসংখ্যাতাত্ত্বিক ও বিভিন্ন ধরনের ব্যক্তিত্ব চলকগুলো ছাড়াও কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত আরো বেশ কিছু প্রেক্ষাপট ও বৈশিষ্ট্যকে বিবেচনায় নিতে হয়। এসব বৈশিষ্ট্যকে তাঁরা দু'ভাগে ভাগ করেছেন যথা: ক) পুরস্কার কাঠামো, যা আর্থিক প্রণোদনা ও পদোন্নতির সমন্বয়ে গঠিত; খ) কর্মপরিবেশ, যা কাজ, সহকর্মী ও তত্ত্বাবধায়কদের সঙ্গে ইত্যাদির সঙ্গে সম্পর্কিত?

চাকরি/প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন

একজন সাংবাদিকের ক্যারিয়ারে পদোন্নতি তার কাছে একটি প্রত্যাশা ও আকাঙ্ক্ষিত বিষয় যার সঙ্গে চাকরির সন্তুষ্টি সম্পর্কিত। Murthy ও Anita (2009, p-109-110)^{১৯৯} তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, বেতন বৃদ্ধি ও সন্তোষজনক কর্মশর্ত সাংবাদিকদের

১৯৬. Khalid, S., & Irshad, M.Z. (2010). Job satisfaction among Bank employees in Punjab, Pakistan: A comparative study. *European Journal of Social Sciences*, 17 (4), 570-577.
১৯৭. Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S)
১৯৮. Arnold H.J., and Feldman D.C. (1986). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
১৯৯. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). *Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction*. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110 002.

চাকরি ও প্রতিষ্ঠান পরিবর্তনের সিদ্ধান্ত গ্রহণে ভূমিকা রাখে। এ গবেষণায় ১২৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৪৪ জন (৩৪.৬%) চাকরির ক্যারিয়ারে কোনো না কোনো সময় প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন করেছেন। এদের মধ্যে বেশিরভাগ (৩৮.৬%) উত্তরদাতার মত হলো, বেশি বেতন পেয়ে তারা প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন করেছেন। এছাড়া ১৮.২ শতাংশ উত্তরদাতা উন্নত চাকরি শর্ত, ২০ শতাংশ উত্তরদাতা পদোন্নতি, চাকরির নিরাপত্তা ও তত্ত্বাবধায়কের সঙ্গে বোঝাপড়ার সমস্যাকে প্রতিষ্ঠান পরিবর্তনের কারণ হিসেবে উল্লেখ করেছেন।

Murthy ও Anita (2009, p-111) তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, ৫৩ শতাংশ উত্তরদাতা সাংবাদিকতা ছেড়ে অন্য চাকরিতে চলে যেতে চান।

Murthy ও Anita (2009, p-114) এর গবেষণায় উত্তরদাতাদের জিজ্ঞেস করা হয়েছিল, তারা তাদের সন্তানদের সাংবাদিকতা পেশায় আনতে চান কি-না? এমন প্রশ্নের উত্তরে মাত্র ২৩.৬ শতাংশ ‘হ্যাঁ’ বলেছিল।

শিশুস্বল্পের সুবিধা

Murthy ও Anita (2009, p-83) তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, তাঁদের গবেষণার জন্য নমুনাকৃত ১২টি দৈনিক পত্রিকা, ৪টি টিভি চ্যানেল ও একটি রেডিও চ্যানেলে শিশুস্বল্পের কোনো সুবিধা নেই। এমনকি সরকার নিয়ন্ত্রিত প্রতিষ্ঠান অল ইন্ডিয়া রেডিওতে এ সুবিধা নেই। Murthy ও Anita (2009, p-130)^{২০০} বলেছেন, “*Job and lack of proper childcare arrangements influence the working media women to plan their family life.*”

লিঙ্গ বৈষম্য ও নারী সাংবাদিকদের সন্তুষ্টি

Hardin, M. & Shain (2005)^{২০১} মনে করেন, ঐতিহ্যগতভাবে পুরুষশাসিত পরিবেশে ক্রীড়া সাংবাদিকতা পেশায় নারীদেরকে পুরুষদের সাথে সমানাধিকারের নিশ্চয়তা দেয় না। Hardin and Shain (2006)^{২০২} বলছেন, “even though progress has been made for females in the industry, these women still carry a second-class status among male reporters in the newsroom.”

গণমাধ্যমে চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে অনেক গবেষণা হয়েছে এবং এসব গবেষণায় বিভিন্ন ধরনের ফল পাওয়া গেছে (Serini, Toth, Wright, ও Emig, 1997)^{২০৩}। এর মধ্যে কিছু গবেষণায় দেখা গেছে, গণমাধ্যমকর্মীদের চাকরির সন্তুষ্টির সঙ্গে লিঙ্গ সম্পর্কিত (Grunig, Toth, ও Hon, 2001^{২০৪}, Barrett, 1984^{২০৫}; Communication

Research Associates, Inc., 2002, Fall, Winter)^{২০৬}। অন্য কয়েকটি গবেষণায় এর বিপরীত চিত্র দেখা গেছে। অর্থাৎ লিঙ্গের সঙ্গে চাকরির সন্তুষ্টির কোন সম্পর্ক খুঁজে পাওয়া যায়নি এসব গবেষণায় (Serini et. al., 1997^{২০৭}; Stone, 2000)^{২০৮}। Serini সহ একদল গবেষক (Serini et. al., 1997, p. 101)^{২০৯} বলেছেন, চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রার দিক থেকে কাজের পরিবেশের সঙ্গে সম্পর্কিত বিভিন্ন ধরনের চলকের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষ সাংবাদিকদের মধ্যে পার্থক্য আছে। এসব চলকের মধ্যে কাজ, চাকরির স্তর, চাকরির নিরাপত্তা ও পদোন্নতি, বেতন, তত্ত্বাবধান ও সহকর্মী এবং কাজের পরিমাণ ইত্যাদি চলক অন্তর্ভুক্ত (Selnow & Wilson, 1985^{২১০}; Serini et. al, 1997; Grunig, Toth, ও Hon, 2001; Barrett, 1984)।

Stone (2000) -এর এক গবেষণায় দেখা গেছে, সম্প্রচার মাধ্যমে সার্বিক সন্তুষ্টি বিবেচনায় নারী ও পুরুষ সাংবাদিকদের সন্তুষ্টি মোটামুটি একই। এক্ষেত্রে টেলিভিশনে যেখানে ৭৯% পুরুষ সন্তুষ্ট, সেখানে নারীর ক্ষেত্রে এ হার ৭৪%। অন্যদিকে রেডিওতে দেখা গেছে, পুরুষদের (৭২%) তুলনায় নারী (৭৮%) বেশি সন্তুষ্ট। টেলিভিশনের ক্ষেত্রে ৫৪% নারী সাংবাদিক মনে করেন তারা প্রত্যাশিত বেতনের চেয়ে কম বেতন পান। অন্যদিকে রেডিওতে এ হার ৬৭% (Stone, 2000), আরেকটি গবেষণায় দেখা গেছে, সংবাদ মাধ্যম কিংবা সাংবাদিকতায় নিয়োজিত নারীরা চাকরির নানা প্রেক্ষাপট বিবেচনায় অপেক্ষাকৃত কম সন্তুষ্ট (Communication Research Associates, Inc., 2002, Fall, Winter)। ২০০২ পরিচালিত এক গবেষণায় দেখা গেছে, সংবাদ কক্ষে কর্মরত নারীদের বেতন ও বসদের সঙ্গে সম্পর্কের দিক থেকে সন্তুষ্টির মাত্রা কম (Communication Research Associates, Inc., 2002, Fall, Winter)। পাশাপাশি একই গবেষণায় দেখা গেছে, সংবাদপত্রে কর্মরত পুরুষ সহকর্মীদের তুলনায় নারী সাংবাদিকরা চারগুণ বেশি সাংবাদিকতা পেশা ছেড়ে দেওয়ার পক্ষে মত দিয়েছেন। ২০০২ সালে মার্কিন সাংবাদিকদের ওপর পরিচালিত এক জরিপে দেখা গেছে, ৭১.৭% নারী মোটামুটি ও খুবই সন্তুষ্ট, যেখানে তাদের পুরুষ সহকর্মীদের ক্ষেত্রে এ হার ছিল ৮৬.৬% (Weaver et. al., 2003)^{২১১}।

চাকরি ক্ষেত্রে নারীদের অসন্তুষ্টির পেছনে বড় একটি কারণ লৈঙ্গিক বৈষম্য (gender bias)। লৈঙ্গিক বৈষম্য বলতে চাকরির সুযোগ, যেমন- পদোন্নতি, বেতন,

২০০. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110 002.
২০১. Hardin, M. & Shain, S. (2005). Female sport journalists: Are we there yet, ‘No!’ *Newspaper Research Journal*, 26 (4), pp22-35.
২০২. Hardin, M. & Shain, S. (2006). Feeling much smaller than you know you are: the fragmented professional identity of female sport journalists. *Critical Studies in Media Communication*, 23 (4), pp 322-338.
২০৩. Serini, S., Toth, E., Wright, D. & Emig, A. (1997). Watch for Falling Glass... Women, Men, and Job Satisfaction in Public Relations: A Preliminary Analysis. *Journal of Public Relations Research*, 9 (2), pp 99-118.
২০৪. Grunig, L., Toth, E. & Hon, L. (2001). *Women in Public Relations*. New York, New York: The Guilford Press.

২০৫. Barrett, G. (1984). Job Satisfaction Among Newspaperwomen. *Journalism Quarterly*, 61(3), 593-599.
২০৬. Communication Research Associates, Inc. (2002, Fall). Women Pessimistic About Moving Up At Newspapers, Plan Fresh Starts. *Media Report to Women*, 30(4), 1-3. Communication Research Associates, Inc. (2002, Winter). Progress Stalled for Newspaper Women; Greater Numbers But Not Greater Advancement. *Media Report to Women*, 30(1), 1, 3-4.
২০৭. Serini, S., Toth, E., Wright, D. & Emig, A. (1997). Watch for Falling Glass... Women, Men, and Job Satisfaction in Public Relations: A Preliminary Analysis. *Journal of Public Relations Research*, 9(2), 99-118.
২০৮. Stone, V. (2000). Gender Gaps and Factors in Radio News Salaries. Retrieved July 10, 2004 from <http://www.missouri.edu/~jourvs/>
২০৯. Serini, S., Toth, E., Wright, D. & Emig, A. (1997). Watch for Falling Glass... Women, Men, and Job Satisfaction in Public Relations: A Preliminary Analysis. *Journal of Public Relations Research*, 9(2), 99-118.
২১০. Selnow, G.W. & Wilson, S. (1985). Sex roles and job satisfaction in public relations. *American Psychologist*, 11(4), 38-47.
২১১. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. (2003, April). *Indiana University School of Journalism American Journalist Survey*. Retrieved June 20, 2004 from http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=28235

সুবিধাদি ও সুযোগের ক্ষেত্রে অসম আচরণকে বোঝানো হয় এবং সহকর্মীরা যৌনতার ভিত্তিতে এ আচরণ নির্ধারণ করে থাকেন। Hill ও Hill (2003)^{২১২} বলেছেন, “Gender bias is defined as unequal treatment in employment opportunity (such as promotion, pay, benefits and privileges), and expectations due to attitudes on the sex of an employee or a group of employees”।

Weaver সহ একদল গবেষণা দেখিয়েছেন যে, ২০০২ সালে নারী সাংবাদিকদের (৭৯%) মধ্যে সন্তুষ্টির মাত্রা পুরুষ সাংবাদিকদের (৮৭%) তুলনায় কম ছিল (Weaver et al., 2007)^{২১৩}। অবশ্য এর আগে অন্য একটি গবেষণায় দেখা গেছে, টেলিভিশন সংবাদ প্রযোজক (Burks and Stone, 1993)^{২১৪}, সংবাদপত্র ব্যবস্থাপক (Ogan et al., 1979)^{২১৫} ও সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের (Reinardy, 2009)^{২১৬} মধ্যে নারী-পুরুষ উভয়ে সমান হারে সন্তুষ্ট। গবেষণায় দেখা গেছে, পুরুষদের তুলনায় নারী সাংবাদিকরা বেশী হারে চাকরি ছেড়ে অন্য পেশায় যোগদানের সিদ্ধান্ত বেশী নেন (Burks ও Stone, 1993; Pease and Smith, 1991)^{২১৭}। বিশেষ করে সংবাদপত্রের ৪০ বছর বয়সী নারী সাংবাদিকরা তাদের পুরুষ সহকর্মীর তুলনায় অনেক বেশী হারে চাকরি ছাড়ার সিদ্ধান্ত নেন (Cunningham et al., 1989)^{২১৮}। সংবাদপত্রের নারী সম্পাদকদের মধ্যে এই হার পুরুষ সম্পাদকদের তুলনায় চার গুণ বেশী (American Press Institute and Pew Center for Civic Journalism, 2002)^{২১৯}। অনেক গবেষণায় এর কারণ অনুসন্ধান করা হয়েছে। Walsh-Childers সহ একদল গবেষক বলেছেন, উল্লেখযোগ্য সংখ্যক নারী সাংবাদিক মনে করেন, বেতন পদোন্নতি ও এসাইনমেন্টের বিষয়ে কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে তারা বৈষম্যের শিকার হন (Walsh-Childers et al., 1996, p. 84)^{২২০}। বিশেষ করে মুদ্রণ ও সম্প্রচার উভয় মাধ্যমের নারী সাংবাদিকরা বেতন বৈষম্যের শিকার হন (Bulkeley, 2004)^{২২১}। নারী সাংবাদিকরা মনে করেন, তারা শুধুই লিঙ্গ বৈষম্যের কারণে কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে কম সহযোগিতা ও সমর্থন পান (Reinardy, 2007)^{২২২}।

২১২. Hill, G & Hill, K. *Law.com Dictionary*. Obtained December 12, 2003, from the world wide web: www.law.com.

২১৩. Weaver, D. H., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. (2007). *The American Journalist in the 21st Century: U.S. news people at the dawn of a new millennium*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

২১৪. Burks, Kimberly K. & Stone, Vernon A. (1993). “Career-related Characteristics of Male and Female News Directors”, *Journalism Quarterly* 70 (3), pp. 542-549.

২১৫. Ogan, Christine L., Brown, Charlene J. & Weaver, David H. (1979). “Characteristics of Managers of Selected U.S. Daily Newspapers”, *Journalism Quarterly* 56 (4), pp. 803-809.

২১৬. Reinardy, Scott (2009). “Female Journalists More Likely to Leave Newspapers”, *Newspaper Research Journal* 30 (3), pp. 42-57.

২১৭. Pease, Ted & Smith, J. Frazier (1991). “The Newsroom Barometer: job satisfaction and the impact of racial diversity at U.S. daily newspapers”, *Ohio Journalism Monographs* 1 (1), pp. 1-37.

২১৮. Cunningham, Linda Grist, Henry, Barbara A. and Stinnett, Lee (1989). *The Changing Face of the Newsroom: a human resources report*, Reston, VA: American Society of Newspaper Editors.

২১৯. American Press Institute & Pew Center for Civic Journalism. (2002). *The Great Divide: female leadership in U.S. newsrooms*, http://www.pewcenter.org/doingcj/research/r_apipew_study.pdf.

২২০. Walsh-Childers, Kim, Change, Jean & Herzog, Kristin (1996). “Women Journalists Report Discrimination in Newsrooms”, *Newspaper Research Journal* 17 (3/4), pp. 68-87.

২২১. Bulkeley, Christy C. (2004). “Whose News? Progress and status of women in newspapers (mostly) and television news”, in: Ramona R. Rush, Carol E. Oukrop and Pamela J. Creedon (Eds), *Seeking Equity for Women in Journalism and Mass Communication Education: a 30-year update*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 183-204.

২২২. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sport editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp 105-121.

Cook and Banks (1993)^{২২৩} তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, সংবাদপত্রের রিপোর্টারদের মধ্যে পুরুষদের তুলনায় নারীরা খুব কমই নিজেদের চাকরি সম্পর্কে সন্তুষ্ট হতে দেখা গেছে। টেলিভিশনের ক্ষেত্রে এ হার আরো কম (Media Monitor, 2007)^{২২৪}। সন্তুষ্টির মাত্রা কম হওয়ায় নারী সাংবাদিকদের পেশা ও চাকরি দুটোই ছাড়ার প্রবণতা বেশি। Bulkeley এ পরিস্থিতির জন্য লিঙ্গ বৈষম্যকেই প্রথমত দায়ী করেছেন। তিনি বলেছেন, যুক্তরাষ্ট্রের সংবাদ মাধ্যম শিল্পে এটি একটি দীর্ঘস্থায়ী সমস্যা। ১৯৯৭ থেকে ২০১০ সালের মধ্যে দৈনিক সংবাদপত্রের ৩৭ শতাংশ নারী এ কারণে চাকরি নিয়ে সিদ্ধান্তহীনতায় ভোগেন (American Society of Newspaper Editors, 2010)।

Burks ও Stone (1993) তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন যে, পুরুষদের তুলনায় পরিবার ও কাজের দ্বন্দ্ব নারীদের ক্ষেত্রে বেশি। এর কারণ হিসেবে গবেষকদ্বয় নারী সাংবাদিকদের জন্য পরিবারকে ‘দ্বিতীয় কর্মস্থল’ হিসেবে তুলনা করেছেন।

নিবিড়? সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে নারী ক্রীড়া সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টি নিয়ে গবেষণা পরিচালিত হয়েছে (Beam, 2006^{২২৫}; Reinardy, 2007^{২২৬}; Hardin ও Whiteside, 2009)^{২২৭}।

যৌন হয়রানি

মার্কিন আদালত দু’ধরনের যৌন হয়রানির কথা বলেছেন, একটি হলো ‘quid pro quo (something for something)’ অর্থাৎ কোনো কিছুর বিনিময়ে কোনো কিছু এবং অন্যটি হলো ‘বৈরী পরিবেশ’ বৈষম্য (hostile environment discrimination) (Walsh-Childers et al., 1997)^{২২৮}। ‘কোনো কিছুর বিনিময়ে কোনো কিছু’ এমন যৌন হয়রানি বলতে এমন পরিস্থিতিকে বোঝানো হয়েছে যেখানে একজন কর্মকর্তা তার অধীনদের চাকরির সঙ্গে সম্পর্কিত দৃশ্যমান কোন সুবিধা দেওয়ার প্রতিশ্রুতি দেন যার বিনিময়ে তিনি যৌন সুবিধা প্রত্যাশা করেন। অনেক সময় এক্ষেত্রে তত্ত্বাবধায়কের যৌন আবেদনে অস্বীকৃতি জানালে ভুক্তভোগীকে চাকরিচ্যুত করারও হুমকি দেন তত্ত্বাবধায়ক। অন্যদিকে ‘বৈরী পরিবেশ’ বৈষম্য বলতে এমন পরিস্থিতিকে বোঝানো হয় যেখানে একজন কর্মী অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আচরণের শিকার হন। যেমন - তিনি অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন মন্তব্যের শিকার হতে পারেন। এ ধরনের যৌন হয়রানি কর্মীর কর্মদক্ষতাকে

২২৩. Cook, Betsy B. & Banks, Steven R. (1993). “Predictors of Job Burnout in Reporters and Copy Editors”, *Journalism Quarterly* 70 (1), pp. 108-117.

২২৪. Media Monitor. (2007). “2006 Year in Review: newsroom diversity”, Center for Media and Public Affairs at George Mason University, January/February, http://www.cmpa.com/files/media_monitor/07winter.pdf, accessed 5 April 2011.

২২৫. Beam, R. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83 (1), pp 165-185.

২২৬. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sport editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1), pp 105-121.

২২৭. Hardin, M. & Whiteside, E. (2009). Sport reporters divided over concerns about Title IX. *Newspaper Research Journal*, 30(1), 58-71.

২২৮. Walsh-Childers, Kim, C. J., and Herzog, K. (1997). *Outing Sexual Harassment of Women Journalists*. In Shirley Biagi and Marilyn Kera-Foxworth (ed.), *Facing Difference* (pp-172-179), California: Pine Forge Press.

হুমকির মুখে ঠেলে দেয় না, পাশাপাশি এটি কর্মপরিবেশকে ভীতিকর ও আক্রমণাত্মক করে তোলে (Murthy ও Anita, 2009, p-17)^{২২৯}। ফ্লোরিডা বিশ্ববিদ্যালয়ের গবেষকদের যৌন হয়রানি সংক্রান্ত জরিপে ৬০% নারী বলেছেন, প্রতিবেদক, চিত্রগ্রাহক, সম্পাদক ও গ্রাফিক শিল্পী হিসেবে নারীদের জন্য যৌন হয়রানি কোন না কোনভাবে একটি সমস্যা এবং প্রতি দশজনে একজন নারী সাংবাদিক মনে করেন, এটি তাদের জন্য একটি গুরুতর সমস্যা (Walsh-Childers et al., 1997)।

Associated Press Managing Editors (APME) Association-এর জরিপে (Kossan, 1992)^{২৩০} দেখা গেছে, শুধু ৩০% উত্তরদাতা বলেছেন অভ্যন্তরীণ যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়েরের জন্য সুনির্দিষ্ট নীতিমালা তাদের সংবাদপত্রে আছে, যেখানে ৯৫ শতাংশ যৌন হয়রানির শিকার হচ্ছে নারী। Flatow (1994)^{২৩১} দেখিয়েছেন, ইন্ডিয়ানার দৈনিক সংবাদপত্রগুলোর সংবাদকক্ষে কর্মরত দুই-তৃতীয়াংশের বেশি নারী সাংবাদিক যৌন হয়রানির দিক থেকে ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানে আছেন। ইন্ডিয়ানা রাজ্যের ২৬টি দৈনিকে কর্মরত সম্পাদকীয় বিভাগের সাংবাদিকদের ওপর জরিপ চালিয়ে Flatow দেখিয়েছেন, ২২.৪ শতাংশ নারী ও ৬.৬ পুরুষ তাদের চাকরি জীবনে কোনো না কোনো সময় শারীরিকভাবে যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন। মৌখিকভাবে যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার ক্ষেত্রে পুরুষদের হার একই রকম হলেও নারীদের হার ৬১.৮%।

Bhavani ও Vijaya Lakshmi (২০০৫)^{২৩২} এক গবেষণায় দেখিয়েছেন, ৭২ শতাংশ নারী সাংবাদিক মনে করেন, তাদের কোনো চাকরির সম্ভাব্য নেই। ৫৮ শতাংশ নারী সাংবাদিক মনে করেন, সহকর্মীরা তাদের উপযুক্ত উৎসাহ দেন না এবং ৪৫% নারী সাংবাদিক মনে করেন, তারা পছন্দসই এসাইনমেন্ট পান না। এই গবেষণায় দেখা গেছে নারী, সাংবাদিকরা তাদের চাকরি নিয়ে সম্মুখীন, কারণ এতে কোন বিশেষ ভাতা দেওয়া হয় না। ৪৬ শতাংশ উত্তরদাতা মনে করেন, তাদের পুরুষ সহকর্মীরা সবসময়ই তাদের দোষ খুঁজে বেড়ান এবং ৫৩ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের পুরুষ সহকর্মীদের সঙ্গে তাদের বেতন বৈষম্য রয়েছে। ২০ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন, পুরুষ সহকর্মীদের তুলনায় তাদের দেরিতে পদোন্নতি হয়।

ভারতের সাংবাদিকদের যৌন হয়রানি নির্ণয়ে Press Institute of India'র উদ্যোগে প্রথমবারের মতো গঠিত National Commission for Women- এর প্রতিবেদন 'Status of Women Journalists in India' (২০০৪)^{২৩৩}-তে দেখা গেছে,

৪১০ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২২ শতাংশ উত্তরদাতা মনে করেন, কোনো না কোনোভাবে তারা যৌন হয়রানির শিকার হন। কিন্তু মাত্র ১৫ শতাংশ যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে আনুষ্ঠানিক অভিযোগ করেছেন। ৪০ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন, তারা অভিযোগ করেননি, কারণ বিষয়টি কখনই তাদের প্রতিষ্ঠান গুরুত্বের সাথে দেখে না।

Murthy ও Anita (2009, p-62)^{২৩৪} তাঁদের গবেষণায় দেখিয়েছেন, ১২৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৪ জন নারী সাংবাদিক যাদের দ্বিতীয় সন্তান আছে তাদের প্রথম সন্তানের সঙ্গে দ্বিতীয় সন্তানের বয়সের পার্থক্য ৪ বছরের বেশি। তারা বলেছেন, পেশাগত চাপ, অর্থনৈতিক সীমাবদ্ধতা ও সন্তানের পরিচর্যা নিতে না পারার কারণই দেরিতে সন্তান নিয়েছেন তারা।

এ গবেষণায় দেখা গেছে, নারী সাংবাদিকদের মধ্যে বেশিরভাগই তাদের সন্তানকে তিন ঘণ্টার বেশি সময় দিতে পারেন না, মাত্র ৩০ শতাংশ নারী সাংবাদিক ৪-৬ ঘণ্টা সময় দিতে পারেন (Murthy ও Anita, 2009, p-65)^{২৩৫}।

২২৯. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.

২৩০. Kossan, P. (1992, April-May). Sexual Harassment in the Newsroom and on the Job, APME News, 195:1-11.

২৩১. Flatow, G (1994). Sexual Harassment in Indiana Daily Newspapers. Newspaper Research Journal, 15 (3), 32-45.

২৩২. Bhavani, V.D. & Vijaya Laskshmi, P. (2005). Status of Working Women Journalists: A Study in Andhra Pradesh, Karnataka University Journal of Communication, 3:19-41.

২৩৩. Press Institute of India Report on Status of Women Jouranalists in Print Media in India, (2004). Women's Link, 10, (3).

২৩৪. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.

২৩৫. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.

চতুর্থ অধ্যায় গবেষণা পদ্ধতি

এই গবেষণাটি মূলত পরিমাণগত হলেও গুণগত বিশ্লেষণও এতে করা হয়েছে। কারণ সম্ভ্রষ্টির মাত্রা তারতম্যের গতিপ্রকৃতি নির্ধারণের জন্য শুধু পরিমাণগত বিশ্লেষণের ওপর নির্ভরযোগ্য বিশ্লেষণ তুলে ধরা সম্ভব নয়। এজন্য প্রায়োগিক দিক থেকে চাকরির সম্ভ্রষ্টি নিয়ে গবেষণা অনেক গবেষকের জন্য একটি চ্যালেঞ্জ হিসেবে দেখা দিয়েছে (Pollard, G. 1996)।^{২৩৬} এখনও পর্যন্ত চাকরির সম্ভ্রষ্টির বিষয়টি নিয়ে অনেক ধারণাগত ধাঁ ধাঁ রয়েছে। কারণ জ্ঞানের একেকটি শাস্ত্রে একেকভাবে চাকরির সম্ভ্রষ্টির বিষয়টিকে ব্যাখ্যা করা হয়েছে। উপরন্তু সুনির্দিষ্ট নিয়ামক ও চলকগুলোকে চিহ্নিত করা সত্যিই দুরূহ কাজ।

জরিপ কৌশল

প্রধানত জরিপ পদ্ধতির সাহায্যে একটি ব্যাখ্যামূলক গবেষণা নকশার ভিত্তিতে বর্তমান গবেষণাটি পরিচালিত হয়েছে। এই গবেষণার উদ্দেশ্যে গবেষক প্রাইমারি ও সেকেন্ডারি দুই ধরনের উপাত্ত ব্যবহার করেছেন। সেকেন্ডারি উপাত্তগুলো বিভিন্ন বই, প্রকাশনা, গবেষণা নিবন্ধ, প্রবন্ধ এবং ওয়েবসাইট থেকে সংগ্রহ করা হয়েছে। এই গবেষণায় গবেষক কর্তৃক নির্ধারিত প্রশ্নপত্রের (self-administered questionnaire) সাহায্যে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে (সংযোজনী-১)। প্রশ্নপত্র তৈরির পর তা নমুনায়ন হিসেবে বাছাইকৃত সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠানগুলোর বার্তা সম্পাদক, প্রতিবেদক ও সহসম্পাদকদের মধ্যে বিতরণ করা হয়। পাশাপাশি নারী সাংবাদিকদের চাকরির সম্ভ্রষ্টির নিবিড় পর্যালোচনার জন্য গবেষক তিন জন নারী সাংবাদিকের একান্ত সাক্ষাৎকার নিয়েছেন। এসব সাক্ষাৎকারগুলোকে কেস স্টাডি হিসেবে তুলে ধরা হয়েছে। তবে এসব সাক্ষাৎকার তুলে ধরার ক্ষেত্রে পরিচয় গোপন রাখা হয়েছে।

জরিপ পদ্ধতির গবেষণায় মানুষ, মানুষের বিশ্বাস, মতামত, দৃষ্টিভঙ্গি, প্রেরণা ও আচরণের ওপর দৃষ্টি দেওয়া হয়। সাধারণত সামাজিক, অর্থনৈতিক ও মনস্তাত্ত্বিক উপাত্ত সংগ্রহের জন্য এ পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয়। Wiseman ও Aron (1970, p 37)^{২৩৭} বলেছেন, *a method for collecting and analyzing social data via highly structured and often very detailed interview or questionnaire in order to obtain information from large numbers of respondents presumed to be representative of a specific population*”।

২৩৬. Pollard, G. (1996). A comparison of measures of job satisfaction used in studies of social communicators. *International Communication Gazette*, 57 (2), pp. 111-119.

২৩৭. Wiseman, J. P. & Aron, M. S. (1970). *Field Projects for Sociology Students*. Cambridge, MA: Schenkman.

জরিপ পদ্ধতির গবেষণায় বস্তুনিরপেক্ষ ও সংখ্যাগত তথ্য সংগ্রহের উদ্দেশ্যে প্রশ্নপত্র বহুলাংশে ব্যবহৃত হয়। এটাকে ‘জরিপ কার্যের আত্মা (*The heart of a survey operation*)’ বলে অভিহিত করা হয় (Kothari, 1985, p 143)^{২৩৮}। এ ধরনের প্রশ্নপত্র গবেষক কর্তৃক নির্ধারিত ও নিয়ন্ত্রিত হয়। এ ধরনের প্রশ্নপত্র যথাযথ ও স্পষ্ট হতে হয় যাতেকার উত্তরদাতাদের উত্তরদানে কোন সমস্যা না হয়। Zikmund (2003, p 66)^{২৩৯} বলেছেন, *“Self-administered questionnaires present a problem to the researcher because they rely on the clarity of the written word rather than the skill of the interviewer.”* Adams ও Schvaneveldt (1985 p 202)^{২৪০} বলেছেন, *“A questionnaire is a data-gathering device that elicits from a respondent the answers or printed (pre-arranged) questions presented in a specific order.”*। এ প্রশ্নপত্রে প্রশ্নগুলো এমনভাবে সাজাতে হয় যাতে গবেষণার উদ্দেশ্য প্রতিভাত হয় এবং এসব প্রশ্নের মাধ্যমে গবেষক তাঁর গবেষণা পূর্বানুমান যাচাই করতে পারেন কিংবা গবেষণা সংক্রান্ত প্রশ্নগুলোর উত্তর খুঁজে পেতে পারেন। কেননা Frankfort-Nachmias Nachmias (1992, p. 239)^{২৪১} বলেছেন, *“The questionnaire must translate the research objectives into specific questions; answers to such questions will provide the data for hypothesis testing.”*।

পাইলট গবেষণা

প্রথমে পাইলট গবেষণার জন্য ১৬ জন (মোট নমুনা সংখ্যার ৪.৭৯%) বার্তা সম্পাদক, প্রতিবেদক ও সহসম্পাদকের কাছে প্রশ্নপত্রটি দেওয়া হয়। এঁদের মতামতের ভিত্তিতে প্রশ্নপত্রে কিছু সংযোজন-বিয়োজনের মাধ্যমে মূল প্রক্রিয়ার গবেষণার উপাত্ত সংগ্রহ প্রক্রিয়া শুরু হয়। একটি আধুনিক ও বৈজ্ঞানিক গবেষণার জন্য প্রশ্নপত্রের ভুল-ত্রুটি শুধরাতে পাইলট গবেষণা অত্যন্ত কার্যকরী। Dr. S.P. Singh (2009)^{২৪২} বলেছেন, *“Pilot study is a preliminary investigation carried out to acquire preknowledge, concerning the subject matter of a main study to be conducted later. It is a collective term for small scale exploratory research that uses sampling, but does not apply rigorous standards.”*।

২৩৮. C. R. Kothari. (1985). *Research Methodology : Methods and Techniques*. Wiley Eastern Limited, New Delhi.

২৩৯. Zikmund, William. (2003). *Business Research Methods*. 7th edition. USA. Thomson -- South Western.

২৪০. Gerald R. Adams & Jay D. Schvaneveldt (1985). *Understanding Research Methods*. Longman Inc. New York.

২৪১. Frankfort-Nachmias, Chava and Nachmias, David (1992). *Research Methods in Social Sciences*. 4th edition. St. Martin Press, New York.

২৪২. Dr. S.P. Singh (2009). *Research Methods in Social Sciences: A Manual for Designing Questionnaires*. Kanishka Publishers, New Delhi.

নমুনা ও নমুনায়ন পদ্ধতি

নমুনায়ন হলো এমন একটি পদ্ধতি যার মাধ্যমে সমগ্রকের অংশ-বিশেষ পরীক্ষা করে সমগ্রক সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করা যায়। এখানে নমুনা হলো সমগ্রকের প্রতিনিধিত্বশীল অংশ। আর নমুনায়ন হলো এরূপ প্রতিনিধিত্বশীল অংশ বাছাই করা। Fred N. Kerlinger (2005, p 118)^{২৪৩} বিষয়টিকে তুলে ধরেছেন এভাবে, “*Sampling is taking any portion of a population or universe as representative of that population or universe.*” Earl R. Babbie (1979, p. 159-160)^{২৪৪} নমুনায়ন সম্পর্কে বলেছেন, “*বৃহত্তর উপাদান সম্পর্কে সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার লক্ষ্যে বৃহত্তর উপাদান থেকে কিছু উপাদান নির্বাচনের প্রক্রিয়াই হলো নমুনায়ন*”

দেশের সব ধরনের গণমাধ্যমে কর্মরত ঢাকা শহরের সাংবাদিকরাই এ গবেষণার বিষয় (*subject of this study*) হিসেবে অন্তর্ভুক্ত। সব ধরনের গণমাধ্যম বলতে সংবাদ মাধ্যম তথা দৈনিক পত্রিকা, বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেল, বেসরকারি রেডিও চ্যানেল, অনলাইন ও সংবাদ সংস্থাকে বোঝানো হয়েছে। বাছাইকৃত সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্মরত রিপোর্টিং ও সম্পাদনা বিভাগে (ডেস্কে) কর্মরত সাংবাদিকদের মধ্যে ১০% সাংবাদিককে তথ্য সংগ্রহের জন্য নির্বাচন করা হয়। সে হিসেবে মোট বাছাইকৃত নমুনা সংখ্যা ৩৩৪। অর্থাৎ এ গবেষণায় তথ্য সংগ্রহের জন্য ঢাকা শহরের ৩৩৪ জন সাংবাদিকের সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে।

গবেষণার জন্য গবেষক সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের বর্তমান গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত করার চেষ্টা করেছেন। ভিন্ন ভিন্ন সংবাদ মাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের পেশাগত সম্ভ্রম নিরূপণের জন্যই এ প্রচেষ্টা। সেজন্য ঢাকা থেকে প্রকাশিত জাতীয় দৈনিক পত্রিকা, বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেল, বেসরকারি এফ এম রেডিও চ্যানেল এবং অনলাইন সংবাদ সংস্থায় কর্মরত সাংবাদিকদের মধ্যে প্রশ্নপত্র সরবরাহ করা হয়।

ক) দৈনিক সংবাদপত্র

ঢাকা থেকে প্রকাশিত জাতীয় দৈনিকগুলোর ক্ষেত্রে নমুনা হিসেবে বাছাইকরণের জন্য চলচ্চিত্র ও প্রকাশনা অধিদপ্তর কর্তৃক প্রকাশিত ঢাকা মহানগরীর মিডিয়া তালিকাভুক্ত দৈনিক পত্রিকার প্রচার সংখ্যাকে মানদণ্ড হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে। এ তালিকা (সংযোজনী-২) থেকে প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী প্রচার সংখ্যার দিক থেকে শীর্ষ প্রথম ৯টি বাংলা দৈনিক ও ৬টি ইংরেজি দৈনিক নমুনা হিসেবে বাছাই করা হয়। প্রচার সংখ্যার দিক থেকে ইংরেজি দৈনিকগুলোর মধ্যে ডেইলি সান ৫ম স্থানে থাকা সত্ত্বেও প্রতিষ্ঠানটিতে কর্মরত সাংবাদিকরা প্রশ্নপত্র পূরণে আনুষ্ঠানিকভাবে অপারগতা প্রকাশ করায় এটির পরিবর্তে প্রচার সংখ্যার সপ্তম স্থানে থাকা ঢাকা ট্রিবিউনকে নমুনা হিসেবে

২৪৩. Fred N. Kerlinger (2005). Foundations of Behavioral Research. 2nd edition. Surjeet Publicaions. Delhi, India.
২৪৪. Earl R. Babbie (1979). The Practice of Social Research. 2nd edition. Wadsworth Publishing Company, California.

অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। একইভাবে বাংলা দৈনিকের মধ্যে দৈনিক জনকণ্ঠে কর্মরত সাংবাদিকরা প্রশ্নপত্র পূরণে আনুষ্ঠানিকভাবে অপারগতা প্রকাশ করায় এটির পরিবর্তে প্রচার সংখ্যার দশম স্থানে থাকা আলোকিত বাংলাদেশকে নমুনা হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

সারণি - অ

বাছাইকৃত সংবাদপত্রের নাম	
বাছাইকৃত বাংলা দৈনিকসমূহ	বাছাইকৃত ইংরেজি দৈনিকসমূহ
১) বাংলাদেশ প্রতিদিন	১) The Daily Star
২) প্রথম আলো	২) The Financial Express
৩) কালের কণ্ঠ	৩) The Daily Observer
৪) যুগান্তর	৪) The Independent
৫) আমাদের সময়	৫) The New Age
৬) ইত্তেফাক	৬) Dhaka Tribune
৭) জনকণ্ঠ	
৮) সমকাল	
৯) মানবকণ্ঠ	
১০) আলোকিত বাংলাদেশ	

বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেল

গবেষণা চলাকালীন গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের তথ্য মন্ত্রণালয়ের ওয়েব সাইটের তথ্যানুযায়ী (http://www.moi.gov.bd/TV/List_of_channels.pdf) ৪১টি বেসরকারি টিভি চ্যানেলের নাম জানা যায় (সংযোজনী-৩)। এ মধ্যে দিগন্ত টেলিভিশন ও ইসলামিক টেলিভিশনের সম্প্রচার সাময়িকভাবে স্থগিত বলে ওয়েব সাইটে বলা হয়েছে। বাকি ৪১টি টিভি চ্যানেলের মধ্যে সম্প্রচারে থাকা টিভি চ্যানেলগুলোর মধ্যে সংবাদ প্রচার করে এমন ২১টি টিভি চ্যানেলগুলোকে নমুনা হিসেবে বাছাই করা হয়। সম্প্রচারে থাকা বিনোদন চ্যানেল ‘গান বাংলা’ সংবাদ সম্প্রচার করে না বলে চ্যানেলটিকে নমুনাভুক্ত করা হয়নি। বাকি ১৬টি চ্যানেল সরকারের অনুমতি পেলেও গবেষণাকালে সম্প্রচার শুরু করেনি। যেহেতু বাংলাদেশের টেলিভিশন চ্যানেলের জনপ্রিয়তা বা রেটিং পয়েন্ট নির্ধারণে স্বীকৃত কোন সংস্থা বা প্রকাশনা নেই সে কারণে সম্প্রচারে থাকা সংবাদ প্রচার করে এমন সবগুলো বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলগুলোকে নমুনাভুক্ত করা হয়েছে। তবে গবেষণা চলাকালীন বিজয় টিভি সংবাদ চালু না করায় এটিকেও এ গবেষণার অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি। যাই হোক গবেষণা চলাকালীন সম্প্রচারে থাকা ও সংবাদ প্রচার করে এমন টিভি চ্যানেলগুলো হলো:

বাছাইকৃত টিভি চ্যানেলের নাম	
এটিএন বাংলা	চ্যানেল আই
বৈশাখী টিভি	আরটিভি
এনটিভি	বাংলাভিশন
একুশে টেলিভিশন	দেশ টেলিভিশন
ইন্ডিপেনডেন্ট টেলিভিশন	এটিএন নিউজ
মাছরাঙ্গা	সময় টিভি
মাই টিভি	মোহনা টিভি
বিজয় টিভি	জিটিভি
চ্যানেল-৯	চ্যানেল-৭১ (একাত্তর মিডিয়া লিমিটেড)
চ্যানেল ২৪ (টাইমস মিডিয়া লিমিটেড)	এস এ টিভি
এশিয়ান টিভি	যমুনা টেলিভিশন

বেসরকারি রেডিও চ্যানেল

তথ্য মন্ত্রণালয়ের ওয়েব সাইটে^{২৪৫} প্রদত্ত তথ্যানুযায়ী বর্তমানে দেশে বেসরকারি এফ এম রেডিও চ্যানেলের সংখ্যা ৪টি। এগুলো হলো- রেডিও টুডে, রেডিও ফুর্টি, এবিসি রেডিও এবং রেডিও আমার। এ চারটি এফ এম রেডিওর মধ্যে রেডিও ফুর্টি সংবাদ সম্প্রচার করে না। এ কারণে এটিকে নমুনাভুক্ত করা হয়নি।

অনলাইন সংবাদ সংস্থা ও সংবাদ মাধ্যম

বর্তমান গবেষণায় তথ্য সংগ্রহের জন্য দুই ধরনের সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের নমুনা হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। প্রথমত গ্রাহকভিত্তিক সংবাদ সংস্থা। এ ধরনের সংবাদ সংস্থা মাসিক চাঁদার ভিত্তিতে অন্যান্য সংবাদ মাধ্যমগুলোকে সংবাদ সরবরাহ করে থাকে। বর্তমানে দেশে বিদ্যমান এ ধরনের দুটি সংবাদ সংস্থা, যথা- বাংলাদেশ সংবাদ সংস্থা (বাসস) ও ইউএনবি-কে গবেষণার নমুনা হিসেবে নেয়া হয়েছে। দ্বিতীয়ত- বাংলাদেশে আরেক ধরনের অনলাইনভিত্তিক সংবাদ সংস্থা আছে যেগুলোর আয়ের মূল উৎস বিজ্ঞাপন; এরা গ্রাহকের কাছ থেকে কোনো ধরনের মাসিক চাঁদা নেয় না। এলেক্সা রেটিং অনুযায়ী^{২৪৬} এ ধরনের সংবাদ সংস্থার মধ্যে প্রথম ২০টি অনলাইন সংস্থায় স্থান পেয়েছে তিনটি অনলাইন সংবাদ মাধ্যম। এগুলো হলো বিডিনিউজ২৪.কম (সপ্তম), বাংলানিউজ২৪.কম (দশম) ও বাংলামেইল২৪.কম (১৪তম)। এ তিনটি অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের মধ্যে বাংলানিউজ২৪.কম আনুষ্ঠানিকভাবে বর্তমান গবেষণায় অংশগ্রহণ করতে ও প্রশ্নপত্র পূরণে তার কর্মীদের অনুমতি না দেওয়ায় প্রতিষ্ঠানটিকে গবেষণার অন্তর্ভুক্ত করা যায়নি। সেজন্য এটির পরিবর্তে বাংলামেইল২৪.কম-কে গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

২৪৫. http://www.moi.gov.bd/Radio/F.M._Radio_Channels.pdf
২৪৬. <http://www.alexa.com/topsites/countries/BD>

১৫টি জাতীয় দৈনিক (৯টি বাংলা ও ৬টি ইংরেজি), ২১টি বেসরকারি টিভি চ্যানেল, ২টি বেসরকারি এফ এম রেডিও চ্যানেল, ৪টি অনলাইন সংবাদ সংস্থা ও প্রতিষ্ঠান অর্থাৎ মোট ৪২টি সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠানের সাংবাদিকদের এই গবেষণার অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এসব প্রতিষ্ঠানের প্রতিবেদক, বার্তা সম্পাদক ও সহ-সম্পাদকদের কাছে প্রশ্নপত্র সরবরাহ করা হয়। তাঁদের মধ্যে বেশ কিছু উত্তরদাতা সাড়া দেননি। সর্বশেষে স্তরীভূত নমুনায়নের সাহায্যে (Stratified sampling) মোট ৩৩৪ জন প্রতিবেদক, বার্তা সম্পাদক ও সহ-সম্পাদকের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। স্তরীভূত নমুনায়ন হচ্ছে এক ধরনের সীমিত নির্বিচারী নমুনায়ন, যাতে মূল সমগ্রকের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী কতগুলো স্তরে ভাগ করা হয় এবং এ স্তরিত অংশ থেকে নির্বিচারে নমুনায়ন পদ্ধতিতে নমুনা নির্বাচন করা হয়। সমগ্রককে কতগুলো সাদৃশ গ্রুপে বা শ্রেণীতে ভাগ করা হয়, যাকে স্তরায়ন বলা হয়। পরে এ স্তরসমূহ থেকে নির্বিচারী পদ্ধতিতে নমুনায়ন করা হয়। এই নমুনায়ন পদ্ধতি ব্যবহারের মূল কারণ এর পরিচালনযোগ্যতা। Wimmer ও Dominick (1987, p 76)^{২৪৭} বলেছেন, "A stratified sample is used when a researcher is interested in a particular characteristics, segment if stratum of the population."

সমাসত্ত্বতা নমুনায়নের ক্ষেত্রে ভ্রান্তি রোধে গবেষককে সাহায্য করে। এক্ষেত্রে স্তরিত নমুনায়ন নিশ্চিত করে যে, মোট সমগ্রকের একটি সমমানের উপসেট থেকে নমুনা নির্বাচন করা হয়। এসব উপসেটের বৈশিষ্ট্য একই ধরনের হয়ে থাকে। চলকগুলো উপযুক্ত প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা বিষয়টির ওপর গুরুত্ব দিতে E. Babbie (1986, p 161)^{২৪৮} বলেছেন. "Stratified sampling ensures the proper representation of the satisfaction variables to enhance representation of other variables related to them. Taken as a whole, then, a stratified is likely to be more representative on a number of variables than a simple random sample."

এখানে নমুনাকৃত সবগুলো সংবাদ মাধ্যম থেকে কমপক্ষে একজন করে বার্তা বিভাগের প্রধানকে এ গবেষণার অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। অর্থাৎ ৪২টি সংবাদ প্রতিষ্ঠানের ৪২ জন বার্তা বিভাগ প্রধানের কিংবা সমমর্যাদার সাংবাদিক প্রশ্নপত্র পূরণ করেছেন। এ ৪২ জনসহ বয়স, লিঙ্গ, অভিজ্ঞতা এবং পদবিকে বিবেচনা নিয়ে প্রত্যেকটি নমুনাকৃত প্রতিষ্ঠানের প্রতিবেদক ও সহ-সম্পাদকদের মধ্যে প্রশ্নপত্র সরবরাহ করে প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট প্রতিবেদক ও সহ-সম্পাদকের মধ্যে কমপক্ষে ১০% এ প্রশ্নপত্র পূরণ করেছেন। সে হিসেবে নমুনা সংখ্যা নিচের টেবিলে উপস্থাপন করা হলো:

২৪৭. Roger D. Wimmer and Joseph R. Dominick. (1987). Mass Media Research: An Introduction. 2nd edition. California, Wadsworth Publishing Company.

২৪৮. E. R. Babbie (1986). The Practice of Social Research. 4th edition. California, Wadsworth Publishing Company.

সারণি -ই

গণমাধ্যম তালিকা						
ক্রমিক নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	কর্মরত সাংবাদিকের সংখ্যা	রিপোর্টিং	ডেস্ক	মোট সাংবাদিকের ১০%	জরিপে অংশগ্রহণকারী সাংবাদিকের সংখ্যা
সংবাদপত্র						
বাংলা দৈনিক						
১	বাংলাদেশ প্রতিদিন	৪৬	৩৫	১১	৪.৬	৬
২	প্রথম আলো	৫৭	৩০	২৭	৫.৭	৯
৩	কালের কণ্ঠ	৫০	২৮	২২	৫	৯
৪	যুগান্তর	৮০	৪৫	৩৫	৮	৯
৫	আমাদের সময়	৬০	৩০	৩০	৬	৬
৬	ইত্তেফাক	৭৫	৪০	৩৫	৭	১০
৭	সমকাল	৭০	৪০	৩০	৭	৯
৮	মানবকণ্ঠ	৪০	২৫	১৫	৪	৯
৯	আলোকিত বাংলাদেশ	৪৫	২০	২৫	৪.৫	৮
ইংরেজি দৈনিক						
১০	ডেইলি স্টার	৯০	৪০	৫০	৯	৯
১১	ফিন্যান্সিয়াল এক্সপ্রেস	৫৫	২৫	৩০	৫.৫	৮
১২	অবজারভার	৫০	২৫	২৫	৫	১৩
১৩	ইনডিপেন্ডেন্ট	৭০	৪০	৩০	৭	১০
১৪	নিউ এইজ	৭৯	৫৪	২৫	৭.৯	৯
১৫	ঢাকা ট্রিবিউন	৬০	৪০	২০	৬	৯
বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেল						
১৬	এটিএন বাংলা	৫০	৩০	২০	৫	৯
১৭	এটিএন নিউজ	৪৮	৩১	১৭	৪.৮	১০
১৮	একুশে টেলিভিশন	৫৫	২৫	৩০	৫.৫	৬
১৯	একান্তর টিভি	৮৭	৪২	৪৫	৮.৭	১১
২০	এশিয়ান টিভি	৩০	১৫	১৫	৩	৪
২১	বাংলাভিশন	৫৭	৩০	২৭	৫.৭	১০
২২	বৈশাখী টিভি	৫০	২৯	২১	৫	৯
২৩	চ্যানেল আই	৭৪	৩৯	৩৫	৭.৪	৯

২৪	চ্যানেল নাইন	৫৫	৩০	২৫	৫.৫	৬
২৫	চ্যানেল ২৪	৭০	৩৭	৩৩	৭	৮
২৬	দেশ টিভি	৪৫	২৮	১৭	৪.৫	১১
২৭	জিটিভি	৫০	৩০	২০	৫	৭
২৮	ইনডিপেন্ডেন্ট টিভি	৬৫	৪০	২৫	৬.৫	৮
২৯	মাইটিভি	৩৪	১৬	১৮	৩.৪	৪
৩০	মোহনা টিভি	৪৫	২০	২৫	৪.৫	৫
৩১	মাছরাঙ্গা	৪৭	২৭	২০	৪.৭	৬
৩২	এনটিভি	৫৪	২৯	২৫	৫.৪	১১
৩৩	আরটিভি	৪৬	৩১	১৫	৪.৬	৭
৩৪	সময় টিভি	৯৫	৪৫	৫০	৯.৫	১০
৩৫	এসএ টিভি	৬০	৩৫	২৫	৬	৭
৩৬	যমুনা টিভি	৭৫	৫০	২৫	৭.৫	৮
এফএম রেডিও চ্যানেল						
৩৭	রেডিও টুডে	৩৭	২৫	১২	৩.৭	৫
৩৮	এবিসি রেডিও	১৪	৭	৭	১.৪	৬
সংবাদ সংস্থা ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যম						
৩৯	বিডিনিউজ ২৪ ডট কম	৭৪	৩৫	৩৯	৭.৪	৯
৪০	ইউএনবি	২৮	১৫	১৩	২.৮	৪
৪১	বাসস	৫৫	২৫	৩০	৭.৫	৬
৪২	বাংলা মেইল	৫০	২২	২৮	৫	৫

উপাত্ত সংগ্রহ প্রক্রিয়া

এই গবেষণার জন্য ২০১৫ সালের জানুয়ারি থেকে মার্চ পর্যন্ত উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। গবেষক ও তাঁর দুইজন সহকারী এ গবেষণা সম্পাদনের জন্য প্রতিবেদক, সহ-সম্পাদক ও বার্তা সম্পাদকদের সঙ্গে যোগাযোগ করেন। এই গবেষণার উদ্দেশ্য প্রশ্নপত্রে তুলে ধরার পাশাপাশি প্রতিটি উত্তরদাতার কাছে ব্যাখ্যা করা হয়। উপাত্ত সংবাদকক্ষে সংগ্রহ করা হয়। প্রত্যেক উত্তরদাতাকে গোপনীয়তার বিষয়টি নিশ্চিত করা হয়।

বর্তমান গবেষণার সমস্যা ও সীমাবদ্ধতা

গবেষণাটি পরিচালনা করার সময় গবেষক বেশ কিছু সমস্যার মুখোমুখি হয়েছেন। নিচে সে সমস্যাগুলো তুলে ধরা হলো:

১। সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে বাংলাদেশে এর আগে শুধু একটি গবেষণা পরিচালিত হয়েছে। তবে অন্য পেশার পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে মনোবিজ্ঞানসহ বেশ কিছু বিষয়ের গবেষক গবেষণা পরিচালনা করেছেন। কিন্তু বাংলাদেশের সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে কোনো সামগ্রিক গবেষণা এখনও পর্যন্ত হয়নি। এ কারণে গবেষককে প্রাথমিক উৎস থেকে উপাত্ত বা তথ্য সংগ্রহ করতে হয়েছে।

২। আমাদের দেশে গবেষণার ঐতিহ্য এখনও তেমন উন্নত হয়নি। কিছু প্রতিষ্ঠান আনুষ্ঠানিকভাবে প্রশ্নপত্র পূরণের জন্য তার কর্মীদের অনুমতি দিতে অপারগতা জানায়। আবার কিছু উত্তরদাতা প্রশ্নপত্র পূরণে অস্বীকৃতি জানান।

৩। পেশাগত ও অন্যান্য কারণে ব্যস্ত থাকায় সাংবাদিকরা প্রায়শই প্রশ্নপত্র পূরণের জন্য সময় নির্ধারণ করে তা বাতিল করেন। এক্ষেত্রে উপাত্ত সংগ্রহে অতিরিক্ত সময় দিতে হয়েছে গবেষককে।

৪। সময় ও আর্থিক সীমাবদ্ধতার কারণে নমুনা সংখ্যা আর বাড়ানো সম্ভব হয়নি। উল্লেখ্য, বর্তমান গবেষণার নমুনা সংখ্যা গবেষণা প্রস্তাবনায় ছিল ২০০। পরে গবেষক তা বাড়িয়ে দ্বিগুণ করেন। নমুনা সংখ্যা আরও বেশি হলে গবেষণা ফলাফল আরও বেশি দৃঢ় ও প্রমাণযোগ্য হতো।

৫। সময় ও আর্থিক সীমাবদ্ধতার কারণে বর্তমান গবেষণায় ঢাকার বাইরের সাংবাদিকদের অন্তর্ভুক্ত করা সম্ভব হয়নি। এ কারণে ঢাকার বাইরে ও গ্রামীণ সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টির চিত্র এখনও অনুমোচিত রয়ে গেল।

এই গবেষণাটি মূলত পরিমাণগত হলেও গুণগত বিশ্লেষণও এতে করা হয়েছে। কারণ সন্তুষ্টির মাত্রা তারতম্যের গতিপ্রকৃতি নির্ধারণের জন্য শুধু পরিমাণগত বিশ্লেষণের ওপর নির্ভরযোগ্য বিশ্লেষণ তুলে ধরা সম্ভব নয়। গুণগত গবেষকগণ কোন বিষয় বা ধারার অর্থের দিকে মনোনিবেশ করেন। গুণগত গবেষণার মূল লক্ষ্য ঘটনা ও অভিজ্ঞতাগুলো ব্যাখ্যা করা, এগুলো সম্পর্কে কোন ধারণা করা নয়। Carla Willig (2001, p 9)^{২৪৯} বলেছেন, “Qualitative researchers tend, therefore, to be concerned with the quality and texture of experience, rather than with the identification of cause-effect relationships.”

^{২৪৯} Carla Willig (2001). *Introducing Qualitative Research in Psychology: Adventures in Theory and Method*. Open University Press, Buckingham, Philadelphia.

পঞ্চম অধ্যায় প্রাপ্ত তথ্যের বিশ্লেষণ

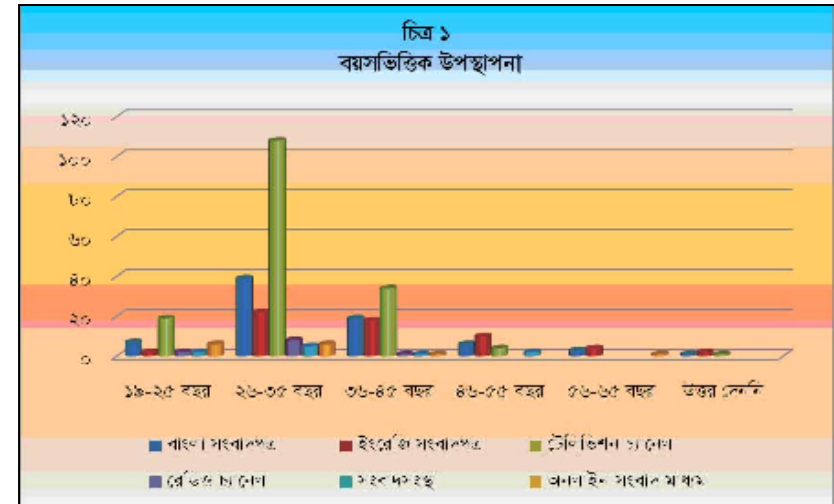
ব্যক্তিগত তথ্যের ব্যাখ্যা

ক) বয়সভিত্তিক বিভাজন

বর্তমান গবেষণায় উত্তরদাতার সংখ্যা ৩৩৪ জন। এসব উত্তরদাতা সাংবাদিকদের বয়সভিত্তিতে উপস্থাপনের জন্য বয়সের ৫টি ধাপে ভাগ করা হয়। সেগুলো হলো: ১৯-২৫ বছর, ২৬-৩৫ বছর, ৩৬-৪৫ বছর, ৪৬-৫৫ বছর এবং ৫৬-৬৫ বছর। এখানে দেখা যাচ্ছে যে, অর্ধেকেরও বেশি উত্তরদাতার বয়স ২৬-৩৫ বছর এবং সর্বোচ্চ বয়সীরা ৫৬-৬৫ বছর উত্তরদাতার সংখ্যা সবচেয়ে কম (দেখুন, সারণি-১)। মূলত উত্তরদাতাদের দুই-তৃতীয়াংশের বয়স ২৬ থেকে ৪৫ বছরের মধ্যে সীমাবদ্ধ।

সারণি-১

উত্তরদাতা সাংবাদিকদের বয়সভিত্তিক উপস্থাপনা						
	১৯-২৫ বছর	২৬-৩৫ বছর	৩৬-৪৫ বছর	৪৬-৫৫ বছর	৫৬-৬৫ বছর	উত্তর দেননি
বাংলা সংবাদপত্র	৭	৩৯	১৯	৬	৩	১
ইংরেজি সংবাদপত্র	২	২২	১৮	১০	৪	২
টেলিভিশন চ্যানেল	১৯	১০৮	৩৪	৪		১
রেডিও চ্যানেল	২	৮	১			
সংবাদ সংস্থা	২	৫	১	২		
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬	৬	১		১	
মোট	৩৮	১৮৮	৭৪	২২	৮	৪
শতকরা হার (%)	১১.৩৮	৫৬.২৮	২২.১৬	৬.৫৮	২.৪০	১.২০

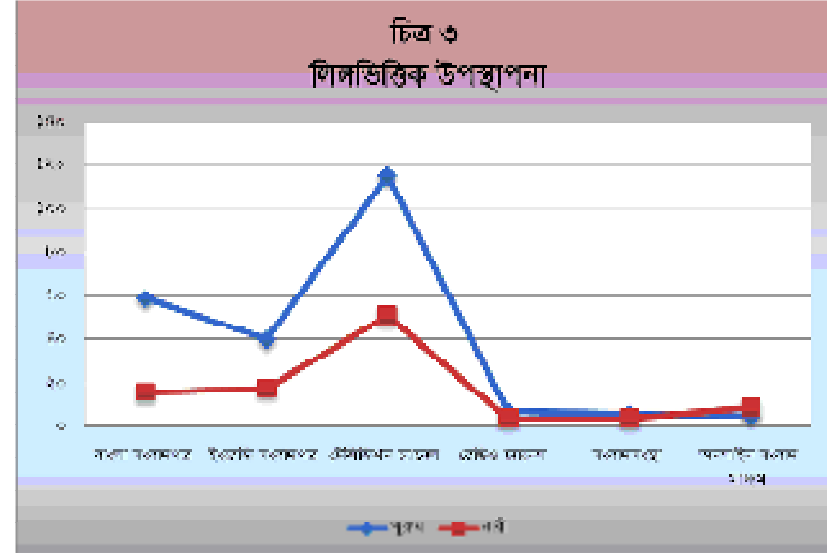


খ) লিঙ্গভিত্তিক উপস্থাপন

৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৩২ জন অর্থাৎ ৬৯.৪৬% উত্তরদাতা পুরুষ এবং ১০২ জন বা ৩০.৫৪% উত্তরদাতা নারী সাংবাদিক (দেখুন, চিত্র ২)। তুলনামূলকভাবে সংবাদ সংস্থায় পুরুষ সাংবাদিকের এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে নারী সাংবাদিকের হার বেশি (দেখুন, সারণি - ২)।

সারণি ২

লিঙ্গভিত্তিক উপস্থাপন		
গণমাধ্যমের ধরন	পুরুষ	নারী
বাংলা সংবাদপত্র	৫৯ (৭৮.৬৭%)	১৬ (২১.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪০ (৬৮.৯৭%)	১৮ (৩১.০৩)
টেলিভিশন চ্যানেল	১১৫ (৬৯.২৮%)	৫১ (৩০.৭২%)
রেডিও চ্যানেল	৭ (৬৩.৬৪%)	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৯ (৬৪.২৯%)
মোট	২৩২ (৬৯.৪৬%)	১০২ (৩০.৫৪%)

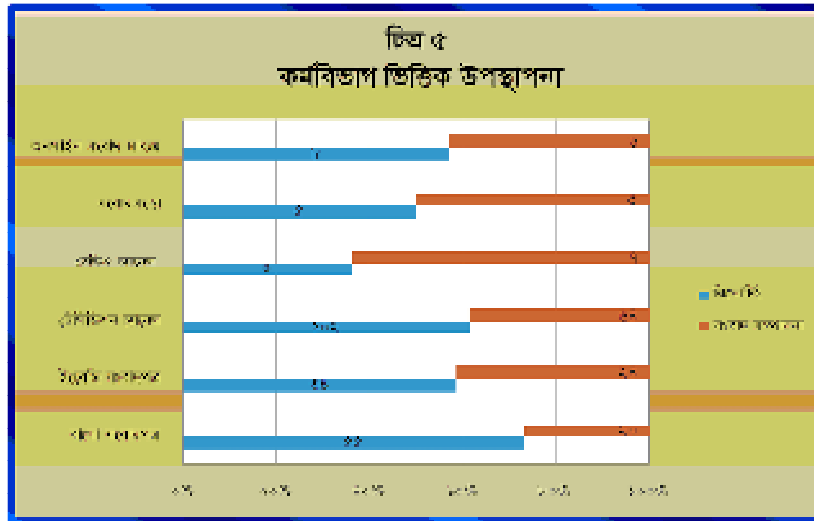
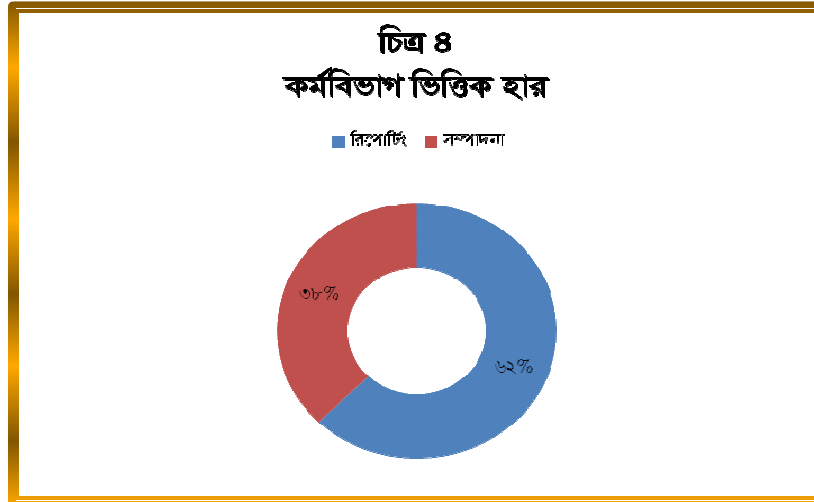


গ) কর্মবিভাগ ভিত্তিক উপস্থাপন

বর্তমান গবেষণায় সংবাদ বিভাগের দুই ধরনের কর্মীর ওপর গবেষণাটি পরিচালিত হয়েছে। এগুলো হলো রিপোর্টিং এবং সংবাদ সম্পাদনা। ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৬২ শতাংশ সাংবাদিক রিপোর্টিং এবং ৩২ শতাংশ সাংবাদিক ডেস্ক বা সম্পাদনার বিভিন্ন স্তরে দায়িত্বরত আছেন (দেখুন চিত্র ৪)।

সারণি ৩

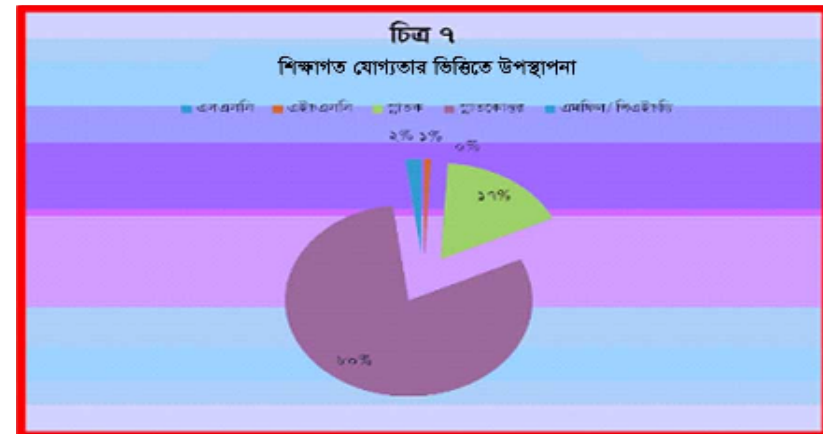
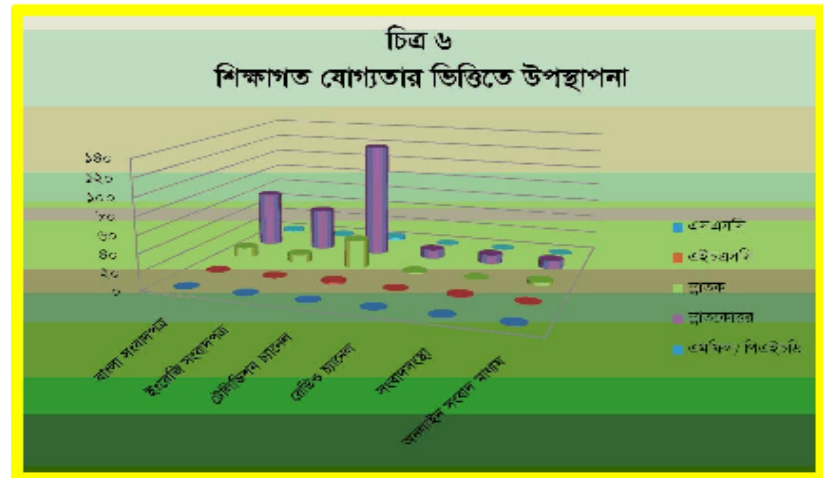
কর্মবিভাগ ভিত্তিক উপস্থাপন		
গণমাধ্যমের ধরন	রিপোর্টিং	সংবাদ সম্পাদনা
বাংলা সংবাদপত্র	৫৫ (৭৩.৩৩%)	২০ (২৬.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৪ (৫৮.৬২%)	২৪ (৪১.৩৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১০২ (৬১.৪৫%)	৬৪ (৩৮.৫৫%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৩৬.৩৬%)	৭ (৬৩.৬৪%)
সংবাদ সংস্থা	৫ (৫০%)	৫ (৫০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৮ (৫৭.১৪%)	৬ (৪২.৮৬%)
মোট	২০৮ (৬২.২৮%)	১২৬ (৩৭.৭২%)



ঘ) শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উপস্থাপনা
উত্তরদাতাদের মধ্যে ৮০ শতাংশ সাংবাদিক স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারী (দেখুন, চিত্র ৭)। এর উল্লেখযোগ্য দিক হলো বেশিরভাগ উত্তরদাতা উচ্চশিক্ষিত। অর্থাৎ তাদের স্নাতক ও স্নাতকোত্তর ডিগ্রি রয়েছে। মাত্র তিনজন সাংবাদিক এইচএসসি বা উচ্চ মাধ্যমিক পাশ করে সাংবাদিকতা করছেন (দেখুন, সারণি ৪)।

সারণি ৪

শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উপস্থাপনা						
	এসএসসি	এইচএসসি	স্নাতক	স্নাতকোত্তর	এমফিল/ পিএইচডি	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	০	০	১১	৬২	২	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	০	০	৯	৪৭	১	৫৭
টেলিভিশন চ্যানেল	০	২	৩২	১২৮	৪	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	০	০	১	১০	০	১১
সংবাদ সংস্থা	০	১	০	১০	০	১১
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	০	৪	১০	০	১৪
মোট	০	৩	৫৭	২৬৭	৭	৩৩৭

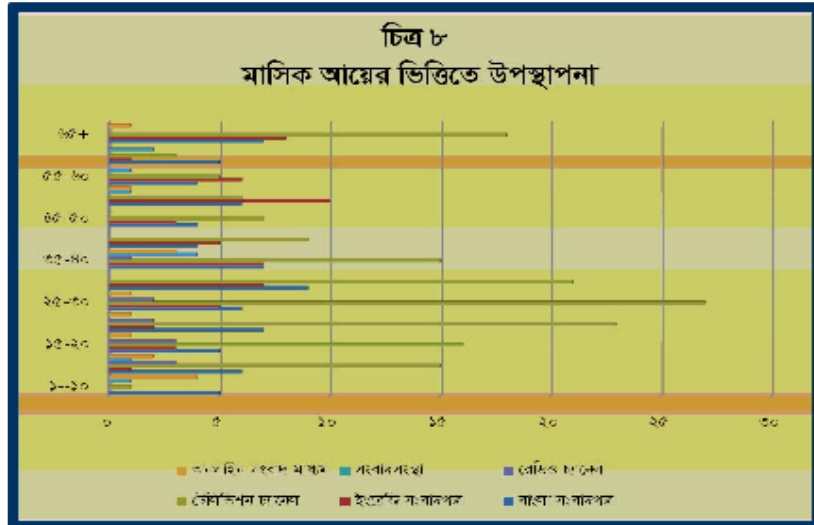


ঙ) মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপনা

প্রাপ্ত উপাত্তের ভিত্তিতে দেখা যাচ্ছে, উত্তরদাতা সাংবাদিকদের মধ্যে সর্বাধিক ৪১ জনের মাসিক আয় ২৫,০০১ টাকা থেকে ৩০ হাজার টাকার মধ্যে (দেখুন, চিত্র ৮)। উত্তরদাতা ৩৩৪ জন সাংবাদিকের মধ্যে ১৫০ জনের আয় ২০,০০১ টাকা থেকে ৪০,০০০ টাকার মধ্যে (দেখুন, সারণি ৫)।

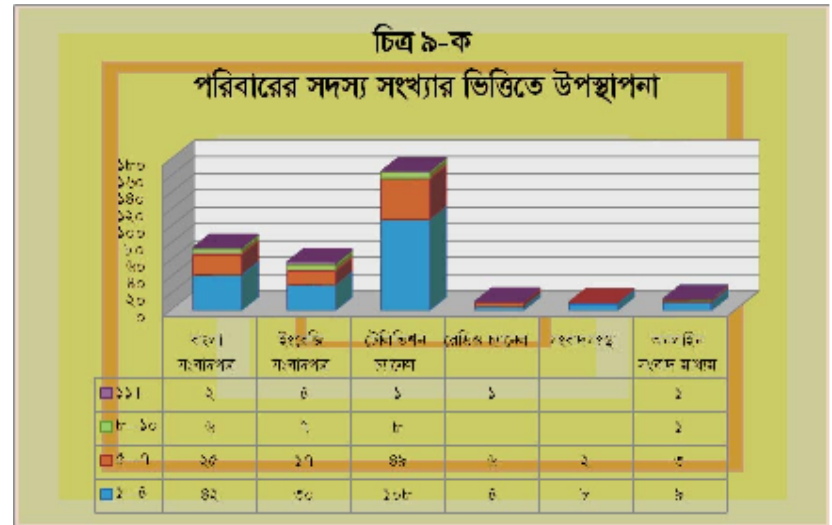
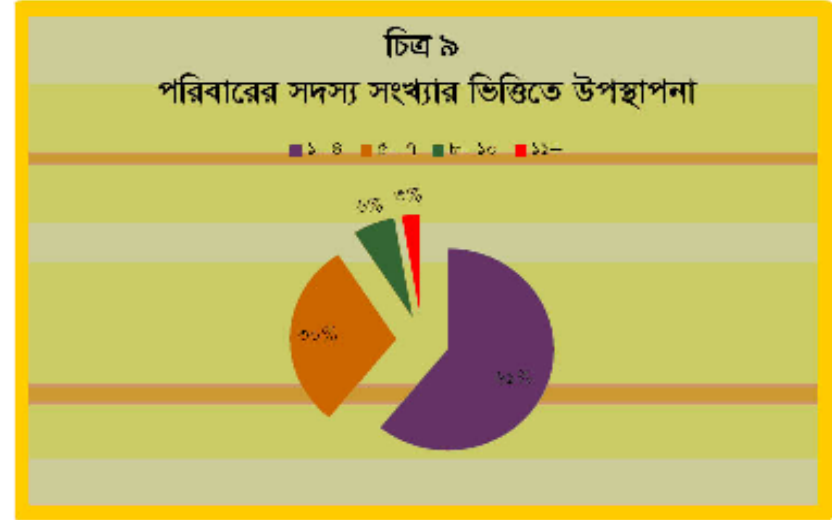
সারণি ৫

মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপনা							
	বাংলা সাংবাদপত্র	ইংরেজি সাংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সাংবাদ মাধ্যম	মোট
১-১০,০০০	৫		১		১	৪	১১
১০,০০১-১৫,০০০	৬	১	১৫	৩	১	২	২৮
১৫,০০১-২০,০০০	৫	৩	১৬	৩		১	২৮
২০,০০১-২৫,০০০	৭	২	২৩	২		১	৩৫
২৫,০০১-৩০,০০০	৬	৫	২৭	২		১	৪১
৩০,০০১-৩৫,০০০	৯	৭	২১				৩৭
৩৫,০০১-৪০,০০০	৭	৭	১৫	১	৪	৩	৩৭
৪০,০০১-৪৫,০০০	৪	৫	৯				১৮
৪৫,০০১-৫০,০০০	৪	৩	৭				১৪
৫০,০০১-৫৫,০০০	৬	১০	৬		১	১	২৪
৫৫,০০১-৬০,০০০	৪	৬	৫		১		১৬
৬০,০০১-৬৫,০০০	৫	১	৩		২		১১
৬৫,০০০+	৭	৮	১৮			১	৩৪
	৭৫	৫৮	১৬৬	১১	১০	১৪	৩৩৪



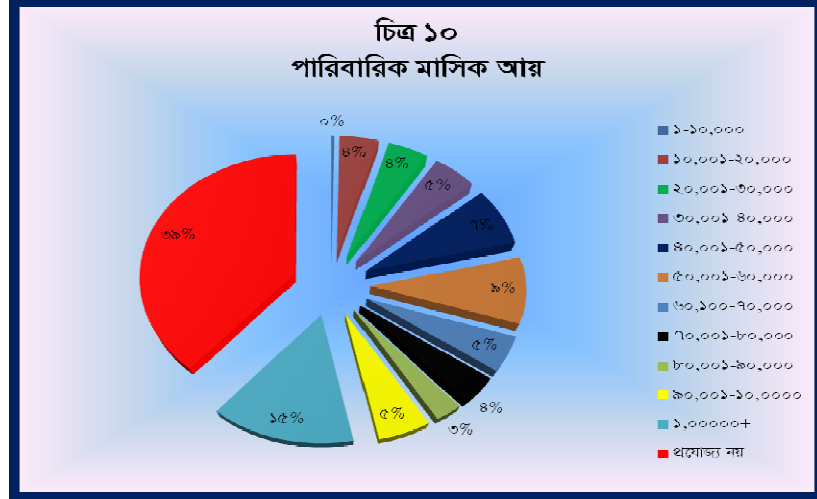
চ) পরিবারের সদস্য সংখ্যার ভিত্তিতে উপস্থাপনা

উত্তরদাতা সাংবাদিকদের মধ্যে ছোট পরিবারের বিষয়টি বিশেষভাবে লক্ষণীয়। ৬১% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যসংখ্যা মাত্র ১-৪ জন (দেখুন, চিত্র ৯)। তারপরই আছে ৫-৭ জনের সদস্য সংখ্যার পরিবারের অবস্থান, যা ৩০ শতাংশ। মাত্র ৯ জন উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যসংখ্যা সর্বোচ্চ (দেখুন, চিত্র ৯-ক)।



ছ) পরিবারের মাসিক আয়ের ভিত্তিতে উপস্থাপনা

সবচেয়ে বেশি সংখ্যক সাংবাদিক (৩৯%) পরিবারের একমাত্র উপার্জনক্ষম সদস্য (দেখুন, চিত্র ১০)। তবে উপার্জনক্ষম একাধিক ব্যক্তি আছে এমন পরিবারের মধ্যে এক লাখ টাকার বেশি আয় করা পরিবারের সংখ্যাই বেশি (১৫%)।



চাকরি সম্পর্কিত তথ্যের উপস্থাপনা

ক) চাকরির মেয়াদকাল তথ্যের উপস্থাপনা

জরিপে অংশগ্রহণকারী ৩৩৪ জন সাংবাদিকের মধ্যে সবচেয়ে বেশি পরিমাণ সাংবাদিক (২১%) অভিজ্ঞতার দিক দিয়ে মধ্যম শ্রেণীর (দেখুন, চিত্র ১১)। অর্থাৎ তারা ৪ থেকে ৬ বছর ধরে সাংবাদিকতা পেশায় আছেন। এরপরই আছে ৭-৯ বছর অভিজ্ঞতা সম্পন্ন সাংবাদিকদের অবস্থান। লক্ষ্যণীয় বিষয় হলো কম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বা এক বছরের কম অভিজ্ঞ সাংবাদিকের এ গবেষণায় সবচেয়ে কম সংখ্যক অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে (দেখুন, সারণি - ৬)।

সারণি ৬

সাংবাদিকতার অভিজ্ঞতার মেয়াদকালের ভিত্তিতে উপস্থাপনা						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
এক বছরের কম	৪	১	৭	২	২	১
১-৩ বছর	১০	৯	৩৬	২	০	৬
৪-৬ বছর	১৩	১৪	৩২	৬	২	৪
৭-৯ বছর	১৮	৭	৩৮	১	১	২
১০-১২ বছর	১১	১০	৩০	০	২	০
১৩-১৫ বছর	৭	২	১১	০	২	১
১৫ বছরের বেশি	১২	১৫	১২	০	১	০

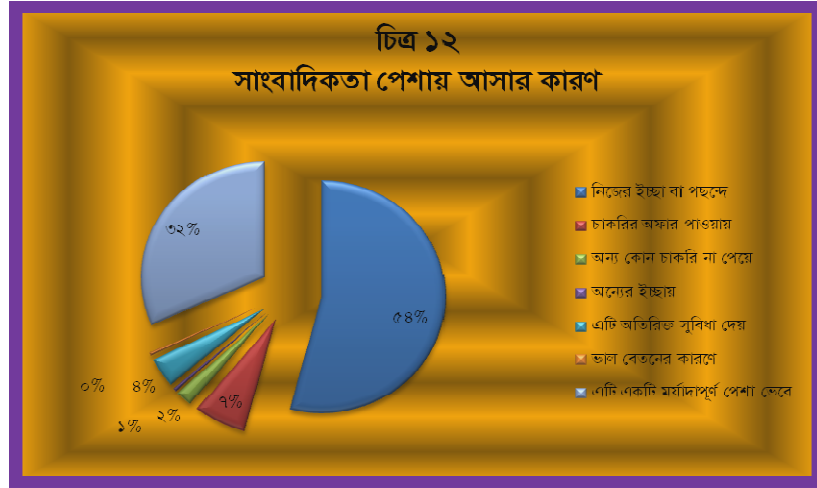


খ) সাংবাদিকতায় আসার কারণ

বর্তমান গবেষণায় সাংবাদিকতাকে পেশা হিসেবে বেছে নেয়ার কারণ অনুসন্ধান করা হয়েছে। গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে যে, নিজের ইচ্ছা বা পছন্দই সাংবাদিকতাকে পেশা হিসেবে বেছে নেয়ার প্রধান কারণ (দেখুন, চিত্র ১২)। সর্বাধিক ২২২ জন সাংবাদিক মনে করেন। ব্যক্তিগত পছন্দের কারণেই তাঁরা এ পেশায় এসেছেন (দেখুন, সারণি-৭)। পাশাপাশি এটিকে মর্যাদাপূর্ণ পেশা হিসেবে ভাবার বিষয়টিও বেশ প্রাধান্যযোগ্য (দেখুন, চিত্র ১২)। সব ধরনের গণমাধ্যমের ক্ষেত্রে এ দুটো কারণেই বেশিরভাগ সাংবাদিক এ পেশায় যুক্ত হয়েছেন (দেখুন, ১৩)।

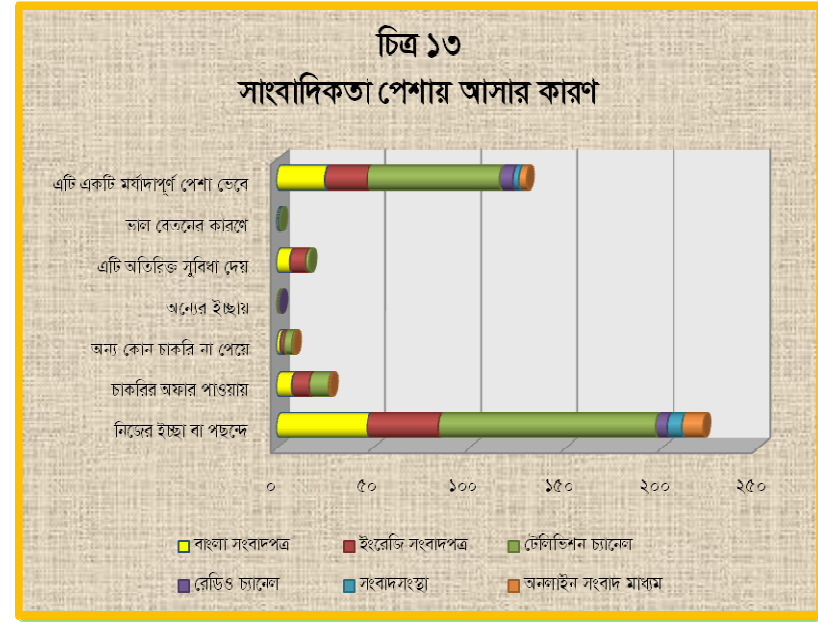
সারণি ৭

সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ		
কারণ	সংখ্যা	শতকরা হার
নিজের ইচ্ছা বা পছন্দে	২২২	৫৪.১৪
চাকরির অফার পাওয়ায়	২৮	৬.৮৩
অন্য কোনো চাকরি না পেয়ে	৯	২.১৯
অন্যের ইচ্ছায়	২	০.৪৯
এটি অতিরিক্ত সুবিধা দেয়	১৭	৪.১৫
ভালো বেতনের কারণে	২	০.৪৯
এটি একটি মর্যাদাপূর্ণ পেশা ভেবে	১৩০	৩১.৭১
	৪১০	১০০



সারণি ৮

সাংবাদিকতা পেশায় আসার কারণ						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
নিজের ইচ্ছা বা পছন্দে	৪৭	৩৭	১১৩	৬	৮	১১
চাকরির অফার পাওয়ায়	৮	৯	১০			১
অন্য কোনো চাকরি না পেয়ে	২	২	৪			১
অন্যের ইচ্ছায়			১	১		
এটি অতিরিক্ত সুবিধা দেয়	৭	৮	২			
ভালো বেতনের কারণে	১		১			
এটি একটি মর্যাদাপূর্ণ পেশা ভেবে	২৫	২২	৬৯	৭	৩	৪



কাজের পরিবেশ

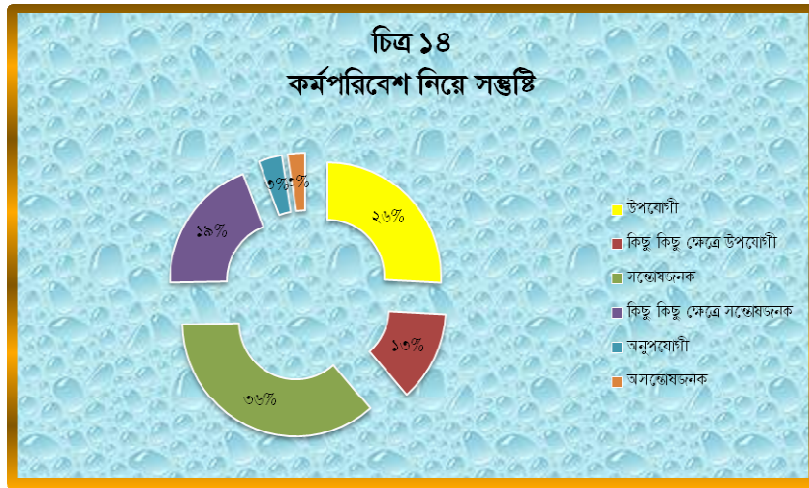
ক) কাজের জন্য অফিসের পরিবেশ

গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা যাচ্ছে যে, কাজের দিক বিবেচনা করলে অফিসের পরিবেশ নিয়ে বেশিরভাগ সাংবাদিক সন্তুষ্টি প্রকাশ করছে না। ৩৬% সাংবাদিক মনে করেন, তাদের অফিসের কর্মপরিবেশ সন্তোষজনক এবং ২৬% সাংবাদিক মনে করেন। উপযোগী পরিবেশ বিদ্যমান (দেখুন, চিত্র ১৪)। তবে ১৯% সাংবাদিক মত দিয়েছেন, কিছু কিছু ক্ষেত্রে অফিসের কর্মপরিবেশ সন্তোষজনক। লক্ষণীয় বিষয় হলো, বাংলা সংবাদপত্র এবং সংবাদ সংস্থার কোনো সাংবাদিকই মনে করেন না যে, তাদের অফিসের পরিবেশ অনুপযোগী (দেখুন, সারণি-৯)। অফিসের কর্মপরিবেশ নিয়ে অসন্তুষ্টি শুধু টেলিভিশন সাংবাদিকদের মধ্যে বিদ্যমান। টেলিভিশনের ৯ জন সাংবাদিক মত দিয়েছেন। অফিসের কর্মপরিবেশ অসন্তোষজনক। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকরাই সবচেয়ে বেশি মনে করেন। তাদের অফিসের পরিবেশ কাজের দিক থেকে উপযোগী (দেখুন, সারণি - ৯)। অন্যদিকে সন্তোষজনক বিবেচনার ক্ষেত্রে এ হার সবচেয়ে বেশি ইংরেজি দৈনিকের সাংবাদিকদের ক্ষেত্রে (৫৪.৬৯%)।

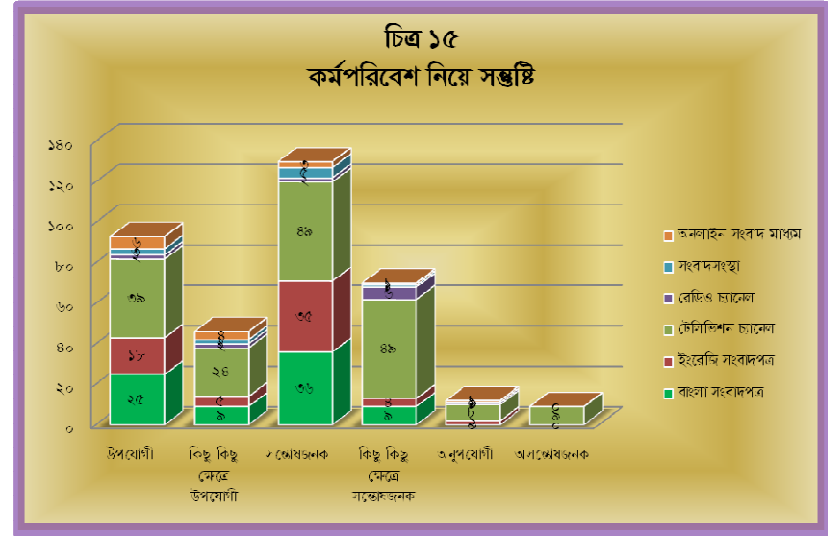
সারণি ৯

কর্মপরিবেশ						
	উপযোগী	কিছু কিছু ক্ষেত্রে উপযোগী	সন্তোষজনক	কিছু কিছু ক্ষেত্রে সন্তোষজনক	অনুপযোগী	অসন্তোষজনক
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩১.৬৫%)	৯ (১১.৩৯%)	৩৬ (৪৫.৫৭%)	৯ (১১.৩৯%)	০	০
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৮ (২৮.১২%)	৫ (৭.৮১%)	৩৫ (৫৪.৬৯%)	৪ (৬.২৫%)	২ (৩.১৩%)	০
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৯ (২১.৯১%)	২৪ (১৩.৪৮%)	৪৯ (২৭.৫৩%)	৪৯ (২৭.৫৩%)	৮ (৪.৪৯%)	৯ (৫.০৬%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৫.৩৮%)	২ (১৫.৩৮%)	২ (১৫.৩৮%)	৬ (৪৬.১৫%)	১ (৭.৬৯%)	০
সংবাদ সংস্থা	৩ (২৭.২৭%)	২ (১৮.১৮%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১ (৯.০৯%)	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪০%)	৪ (২৬.৬৭%)	৩ (২০%)	১ (৬.৬৭%)	১ (৬.৬৭%)	০
মোট	৯৩	৪৬	১৩০	৭০	১২	৯

চিত্র ১৪
কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি



চিত্র ১৫
কর্মপরিবেশ নিয়ে সন্তুষ্টি

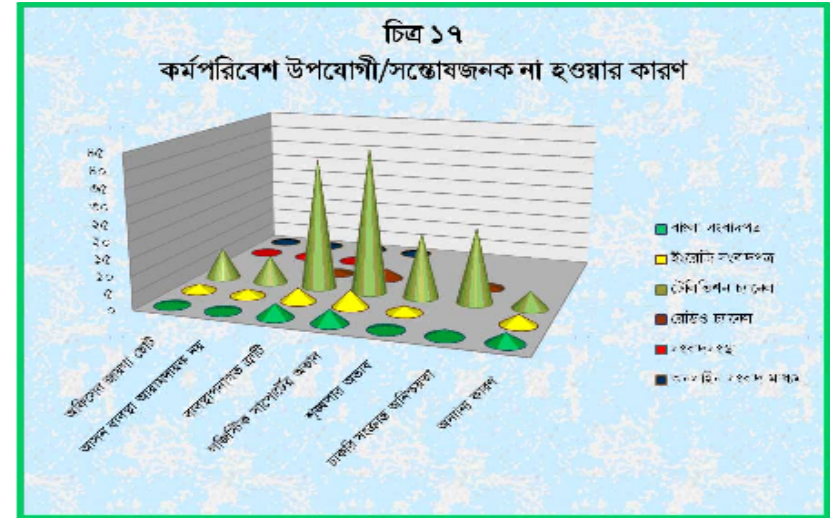
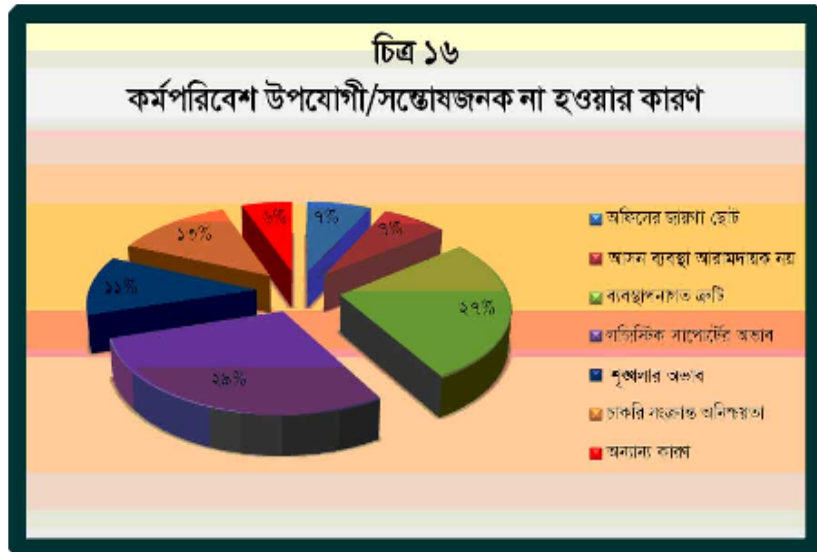


খ) অফিসের পরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ

অফিসের কর্মপরিবেশ কেমন তা নিয়ে একাধিক মতামত নেয়া হয়েছিল। প্রাপ্ত ফলাফলে ৩৬০টি মতের মধ্যে ২২৩টি মতই উপযোগী বা সন্তোষজনক। বাকিদের মতামতের ক্ষেত্রে অফিসের পরিবেশ কেন উপযোগী বা সন্তোষজনক নয়, তা জানতে চাওয়া হয় উত্তরদাতাদের কাছে। এক্ষেত্রে উত্তরদাতার সামনে ছয়টি সুনির্দিষ্ট কারণ তুলে ধরা হয়েছিল। এ ছয়টি কারণের বাইরে অন্যান্য ক্যাটাগরিতে উত্তরদাতারা নিজস্ব অভিজ্ঞতার আলোকে কারণ তুলে ধরেছেন। এখনো প্রাথমিক পর্যায়ের বিষয়টি হলো, বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলগুলোতে কর্মপরিবেশ সংক্রান্ত অসন্তুষ্টি কিংবা পুরোপুরি সন্তুষ্টি না থাকার পেছনে সাংবাদিকরা ছয়টি কারণকেই কম-বেশি দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি - ১০)। শৃঙ্খলার অভাব শুধু এ তিন ধরনের সংবাদ মাধ্যমে বিদ্যমান বলে সাংবাদিকরা মত দিয়েছেন। আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হলো, ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি সব ধরনের গণমাধ্যমে বিদ্যমান বলে পরিলক্ষিত হয়েছে (দেখুন চিত্র - ১৭)। তবে লজিস্টিক সাপোর্টের অভাবকেই কর্মপরিবেশের প্রতিকূলতার জন্য সবচেয়ে বেশি (২৮.৭২%) দায়ী করা হয়েছে (দেখুন, চিত্র - ১৬)। অন্যান্য কারণের মধ্য একটি কারণ বেশ সাধারণ হিসেবে পরিলক্ষিত হয়েছে, সেটি হলো অভ্যন্তরীণ রাজনীতি ও অদক্ষ লোকের নেতৃত্ব। যেসব সাংবাদিক প্রশ্নপত্রে উল্লিখিত সুনির্দিষ্ট ছয়টি কারণের বাইরেও অন্য কোনো কারণ তুলে ধরেছেন তাদের বেশিরভাগই সংবাদ মাধ্যম অফিসের অভ্যন্তরীণ রাজনীতিকে কর্মপরিবেশ সন্তোষজনক না হওয়ার একটি বড় কারণ হিসেবে দেখেছেন।

সারণি ১০

কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ							
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
অফিসের জায়গা ছোট	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	৯ (৬.২১%)	০	১ (২৫%)	১ (১৪.২৯%)	১৪ (১১.১৮%)
আসন ব্যবস্থা আরামদায়ক নয়	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	৮ (৫.৫২%)	০	২ (৫০%)	১ (১৪.২৯%)	১৪ (১১.১৮%)
ব্যবস্থাপনাপ্রতি	৪ (২৫%)	৪ (২২.২২%)	৩৯ (২৬.৯০%)	১ (২০%)	১ (২৫%)	৪ (৫১.১৩%)	৫৩ (২১.১৮%)
লজিস্টিক সাপোর্টের অভাব	৪ (২৫%)	৫ (২৭.৭৮%)	৪৩ (২৯.৬৫%)	৩ (৬০%)	০	১ (১৪.২৯%)	৫৬ (২৮.৭২%)
শৃঙ্খলার অভাব	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	১৯ (১৩.১০%)	০	০	০	২২ (১১.২৮%)
চাকরি সংক্রান্ত অনিশ্চয়তা	২ (১২.৫%)	০	২২ (১৫.১৭%)	১ (২০%)	০	০	২৫ (১২.৮২%)
অন্যান্য কারণ	৩ (১৮.৭৫%)	৩ (১৬.৬৭%)	৫ (৩.৪৫%)	০	০	০	১১ (৫.৬৪%)
মোট	১৬	১৮	১৪৫	৫	৪	৭	১৯৫

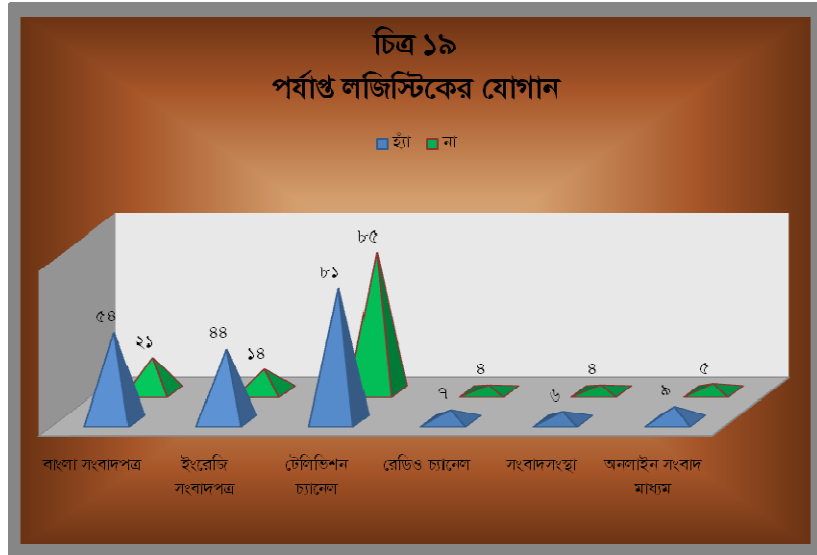
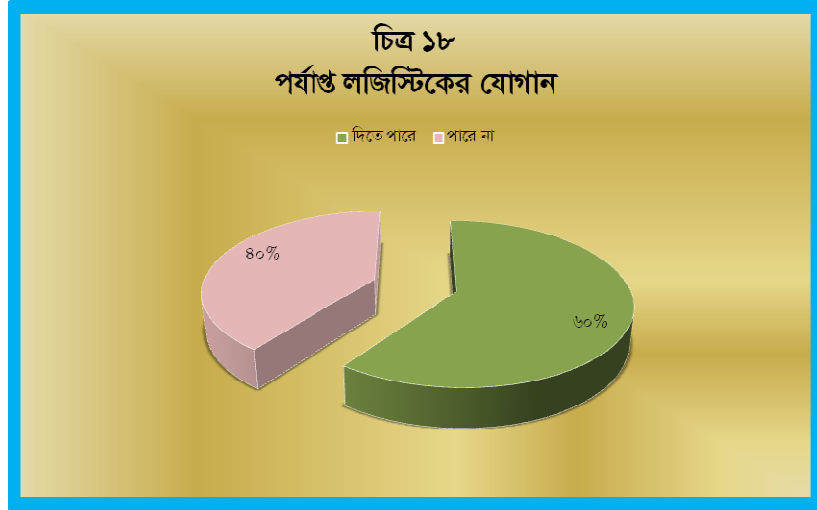


প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান

ক) বর্তমান সময়ে গণমাধ্যম বিশেষ করে সংবাদ মাধ্যম খুবই প্রযুক্তি নির্ভর। এখানে বিভিন্ন ধরনের লজিস্টিকের যোগান কর্তৃপক্ষকেই করতে হয়। কর্মক্ষেত্রে সম্ভবত্বের একটি অনুঘটক হিসেবে তাই লজিস্টিকের যোগান বিবেচ্য একটি বিষয়। বর্তমান গবেষণায় সাংবাদিকদের কাছে জানতে চাওয়া হয়েছিল। তাদের বর্তমান প্রতিষ্ঠান কাজের জন্য প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান দিতে পারে কি-না। সর্বমোট ৬০ শতাংশ সাংবাদিক মনে করেন তাদের প্রতিষ্ঠান প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান দিতে সক্ষম (দেখুন, চিত্র ১৮)। এখানে লক্ষ্যণীয় বিষয় হলো' টেলিভিশন ছাড়া সব ধরনের গণমাধ্যমে লজিস্টিকের যোগান দেয়ার ক্ষেত্রে ইতিবাচক প্রবণতায় বেশি। কিন্তু টেলিভিশনের ক্ষেত্রে যোগান দিতে না পারার হারই বেশি (দেখুন, সারণি - ১১)।

সারণি ১১

পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান		
	দিতে পারে	দিতে পারে না
বাংলা সংবাদপত্র	৫৪ (৭২%)	২১ (২৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৪ (৭৫.৮৬%)	১৪ (২৪.১৪%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৮১ (৪৮.৮০%)	৮৫ (৫১.২০%)
রেডিও চ্যানেল	৭ (৬৩.৬৪%)	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)
	২০১ (৬০.১৮%)	১৩৩ (৩৯.৮২%)



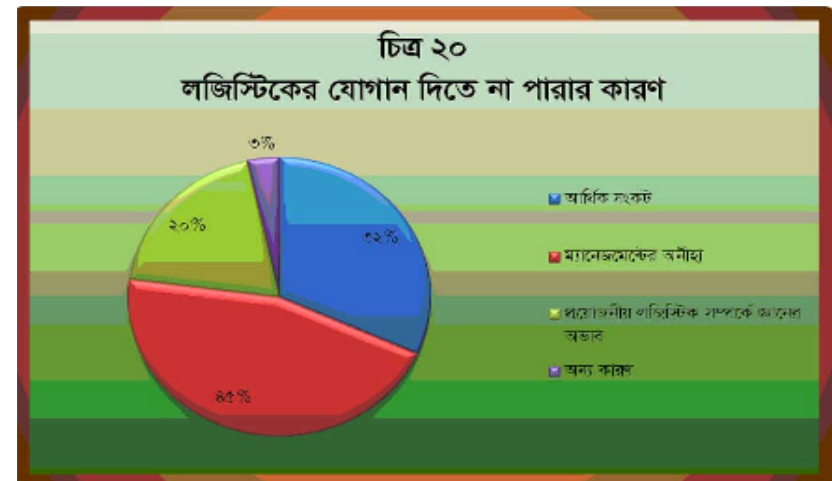
খ) প্রয়োজনীয় লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার কারণ

উত্তরদাতাদের মধ্যে ১৩৩ জন বলেছেন, তাদের অফিস প্রয়োজনীয় লজিস্টিকের যোগান দিতে পারে না। এই গবেষণায় গণমাধ্যম প্রতিষ্ঠানগুলো কেন প্রয়োজনীয়

লজিস্টিকের যোগান দিতে ব্যর্থ হচ্ছে তার কারণ অনুসন্ধান করা হয়েছে। প্রশ্নপত্রে এর জন্য তিনটি সুনির্দিষ্ট কারণের উল্লেখ করা হয়। এছাড়া অন্যান্য ক্যাটাগরিতে উত্তরদাতার অভিজ্ঞতা থেকে উত্তর দেওয়ার সুযোগ রাখা হয়। দেখা গেছে, মাত্র ৭ জন উত্তরদাতা অন্যান্য ক্যাটাগরিতে উত্তর দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ১২)। সামগ্রিকভাবে বেশিরভাগ উত্তরদাতা (৪৫%) লজিস্টিক সাপোর্টের অপরিপূর্ণতার জন্য ম্যানেজমেন্ট বা ব্যবস্থাপনা বিভাগের অনীহাকে দায়ী করেছেন (দেখুন, চিত্র ২০)। আর এক্ষেত্রে দ্বিতীয় উল্লেখযোগ্য কারণটি হলো আর্থিক সঙ্কট (৩২%)। অনলাইন সংবাদমাধ্যমের উত্তরদাতা মনে করেন, আর্থিক সঙ্কট লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার পেছনে কোন ভূমিকাই রাখে না (দেখুন, সারণি ১২)।

সারণি ১২

প্রয়োজনীয় লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার কারণ				
	আর্থিক সঙ্কট	ম্যানেজমেন্টের অনীহা	প্রয়োজনীয় লজিস্টিক সম্পর্কে জ্ঞানের অভাব	অন্য কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	১০ (২৭.০৩%)	১৯ (৫১.৩৫%)	৮ (২১.৬২%)	
ইংরেজি সংবাদপত্র	৮ (৪৪.৪৪%)	৬ (৩৩.৩৩%)	৪ (২২.২২%)	
টেলিভিশন চ্যানেল	৪৩ (৩২.৮২%)	৫৪ (৪১.২২%)	২৭ (২০.৬১%)	৭ (৫.৩৪%)
রেডিও চ্যানেল	১ (২০%)	৪ (৮০%)		
সংবাদ সংস্থা	৩ (৫০%)	৩ (৫০%)		
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম		৭ (৮৭.৫%)	১ (১২.৫%)	
	৬৫ (৩১.৭১%)	৯৩ (৪৫.৩৭%)	৪০ (১৯.৫১%)	৭ (৩.৪১%)

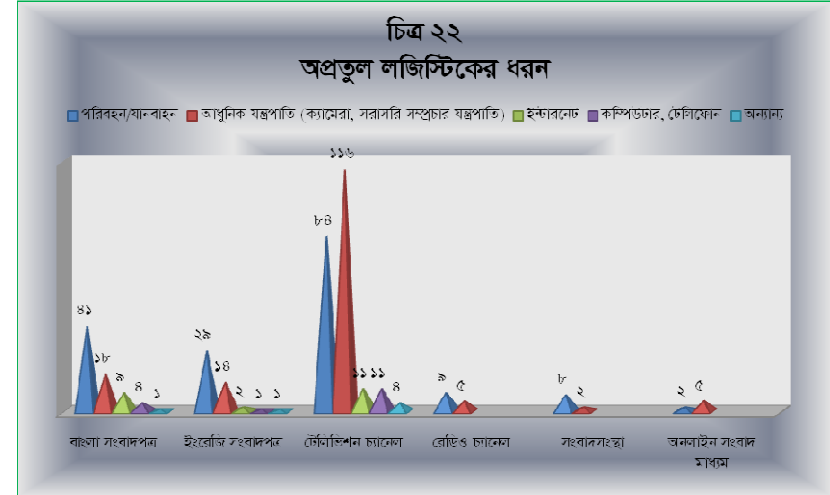


গ) অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন

গবেষণায় দেখা গেছে, সামগ্রিকভাবে পরিবহন বা যানবাহনের অপ্রতুলতা গণমাধ্যমে বেশি, যা ৪৬ শতাংশ (দেখুন, চিত্র ২১)। এরপরই আছে আধুনিক যন্ত্রপাতি বিশেষ করে ক্যামেরা, সরাসরি সম্প্রচারের জন্য প্রয়োজনীয় যন্ত্রপাতির অভাব। এ ধরনের সরঞ্জামের অভাব বেশি পরিলক্ষিত হয় টেলিভিশন ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে (দেখুন, সারণি ১৩)। সংবাদ ও টেলিভিশন চ্যানেলের ক্ষেত্রে সব ধরনের সরঞ্জামের অভাব রয়েছে (দেখুন, চিত্র ২২)।

সারণি ১৩

অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন					
	পরিবহন/যানবাহন	আধুনিক যন্ত্রপাতি (ক্যামেরা, সরাসরি সম্প্রচার যন্ত্রপাতি)	ইন্টারনেট	কম্পিউটার, টেলিফোন	অন্যান্য
বাংলা সংবাদপত্র	৪১ (৫৬.১৬%)	১৮ (২৪.৬৬%)	৯ (১২.৩৩%)	৪ (৫.৪৮%)	১ (১.৩৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৯ (৬১.৭০%)	১৪ (২৯.৭৮%)	২ (৪.২৬%)	১ (২.১৩%)	১ (২.১৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৮৪ (৩৭.১৭%)	১১৬ (৫১.৩২%)	১১ (৪.৮৭%)	১১ (৪.৮৭%)	৪ (১.৭৭%)
রেডিও চ্যানেল	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)			
সংবাদ সংস্থা	৮ (৮০%)	২ (২০%)			
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (২৮.৫৭%)	৫ (৭১.৪৩%)			
	১৭৩ (৪৫.৮৯%)	১৬০ (৪২.৪৪%)	২২ (৫.৮৪%)	১৬ (৪.২৪%)	৬ (১.৫৯%)



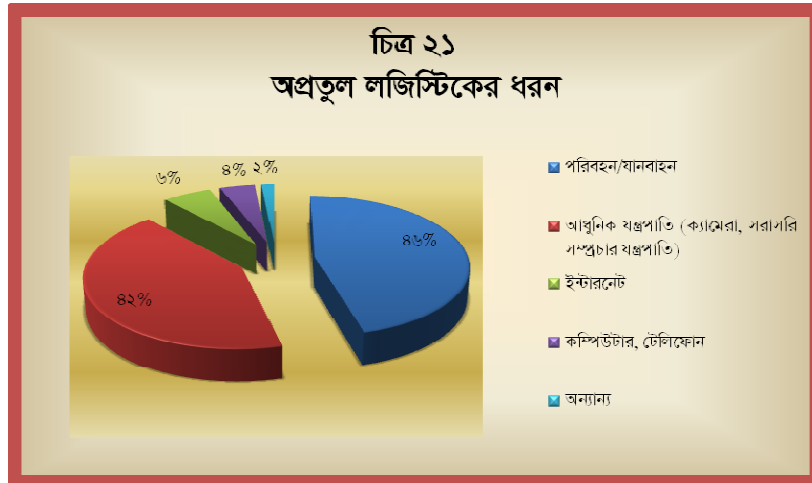
কর্মচাপ

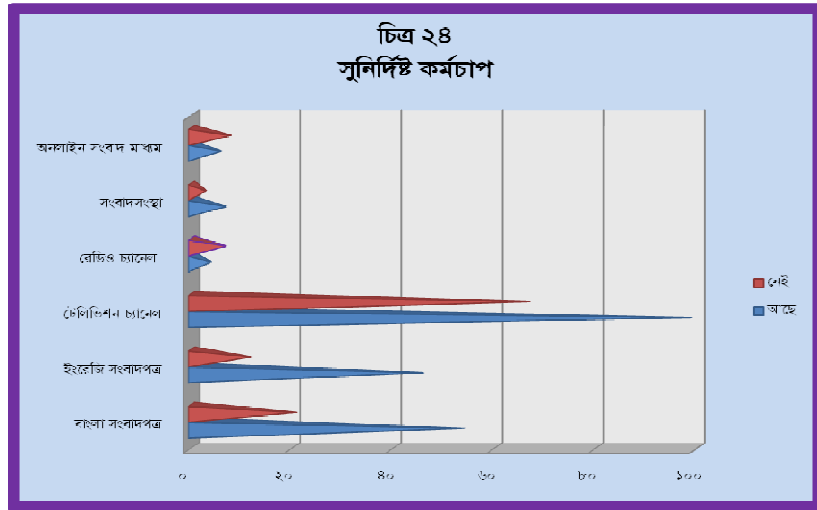
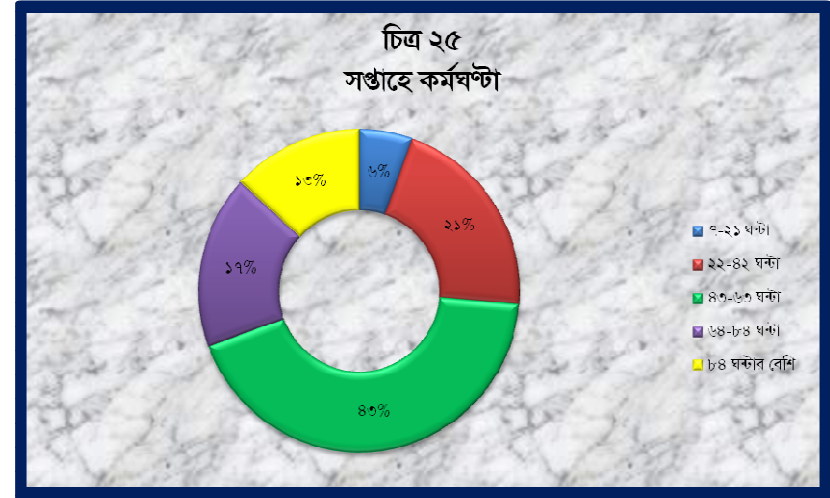
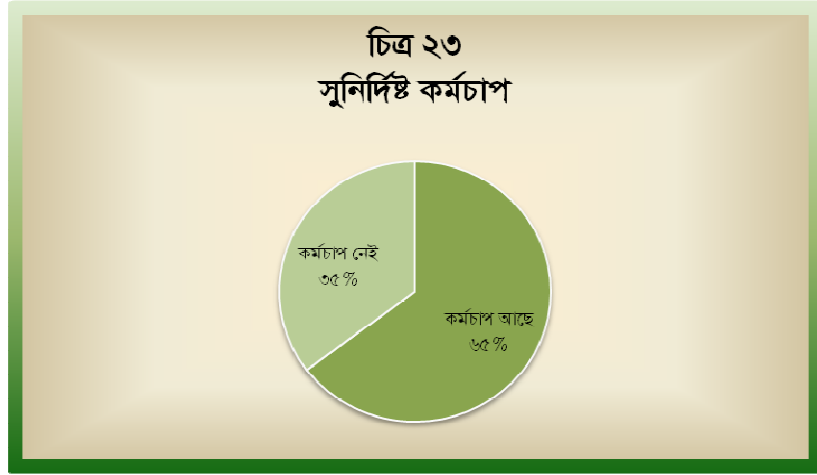
ক) সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ

গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, ৬৫% সাংবাদিক মনে করেন, তাদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ রয়েছে (দেখুন, চিত্র ২৩)। রেডিও চ্যানেল এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ না থাকার প্রবণতা বেশি (দেখুন, সারণি ১৪)। অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ থাকার ব্যাপারটি বেশি স্পষ্ট (দেখুন, সারণি ১৪)।

সারণি ১৪

সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ		
	আছে	নেই
বাংলা সংবাদপত্র	৫৪ (৭২%)	২১ (২৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৬ (৭৯.৩১%)	১২ (২০.৬৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৯ (৫৯.৬৪%)	৬৭ (৪০.৩৬%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৩৬.৩৬%)	৭ (৬৩.৬৪%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	৮ (৫৭.১৪%)
মোট	২১৬ (৬৪.৬৭%)	১১৮ (৩৫.৩৩%)



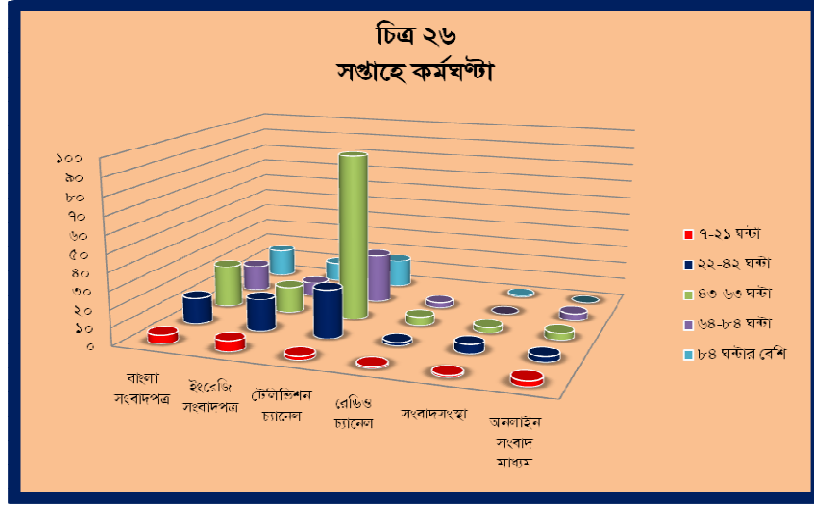


সারণি ১৫
সপ্তাহে কর্মঘণ্টা

	৯-২১ ঘণ্টা	২২-৪২ ঘণ্টা	৪৩-৬৩ ঘণ্টা	৬৪-৮৪ ঘণ্টা	৮৪ ঘণ্টার বেশি
বাংলা সংবাদপত্র	৫ (৬.৬৭%)	১৫ (২০%)	২৪ (৩২%)	১৫ (২০%)	১৬ (২১.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৬ (১০.৩৪%)	১৮ (৩১.০৩%)	১৫ (২৫.৮৬%)	৮ (১৩.৭৯%)	১১ (১৮.৯৭%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২ (১.২০%)	২৭ (১৬.২৭%)	৯৩ (৫৬.০২%)	২৮ (১৬.৮৭%)	১৬ (৯.৬৪%)
রেডিও চ্যানেল	১ (৯.০৯%)	২ (১৮.১৮%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৩ (২৭.২৭%)	০
সংবাদ সংস্থা	১ (১০%)	৫ (৫০%)	৩ (৩০%)	০	১ (১০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৩ (২১.৪৩%)	৩ (২১.৪৩%)	৪ (২৮.৫৭%)	৪ (২৮.৫৭%)	০
	১৮ (৫.৩৯%)	৭০ (২০.৯৬%)	১৪৪ (৪৩.১১%)	৫৮ (১৭.৩৭%)	৪৪ (১৩.১৭%)

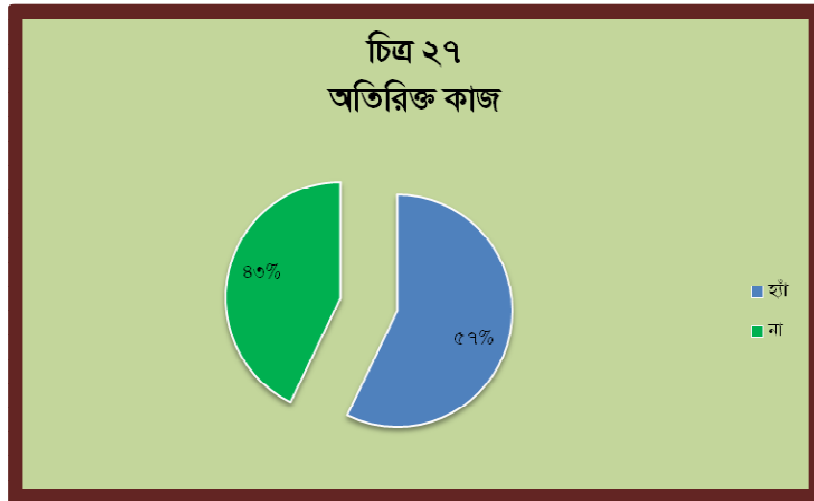
খ) কর্মঘণ্টা

প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, বেশিরভাগ সাংবাদিক (৪৩%) সপ্তাহে ৪৩-৬৩ ঘণ্টা কাজ করে থাকেন (দেখুন, চিত্র ২৫)। ইংরেজি সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের মধ্যে সপ্তাহে ২২-৪২ ঘণ্টা কাজ করার প্রবণতা বেশি (দেখুন, সারণি ১৫)। সপ্তাহে কম কাজ করা বা ৯-২১ ঘণ্টা কাজ করার হার সবচেয়ে কম (দেখুন, চিত্র ২৬)।



গ) অতিরিক্ত কর্মচাপ

সাধারণভাবে সাংবাদিকদের অতিরিক্ত কাজ করতে হয় কি-না তা বর্তমান গবেষণায় অনুসন্ধান করা হয়। বেশিরভাগ সাংবাদিক (৫৭%) মত দিয়েছেন। তাদেরকে অতিরিক্ত কাজ করতে হয় (দেখুন, চিত্র ২৭)। অতিরিক্ত কাজ করার প্রবণতা সবচেয়ে বেশি লক্ষ্যণীয় বাংলা সংবাদপত্রে এবং টেলিভিশন চ্যানেলে (দেখুন, সারণি ১৬)। তবে রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে এর বৈপিরীত্য পরিলক্ষিত হয়।



সারণি ১৬

অতিরিক্ত কাজ

	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৪৬ (৬১.৩৩%)	২৯ (৩৮.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩০ (৫১.৭২%)	২৮ (৪৮.২৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৭ (৫৮.৪৩%)	৬৯ (৪১.৫৭%)
রেডিও চ্যানেল	৫ (৪৫.৪৫%)	৬ (৫৪.৫৫%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৭ (৫০%)	৭ (৫০%)
	১৯১ (৫৭.১৯%)	১৪৩ (৪২.৮১%)

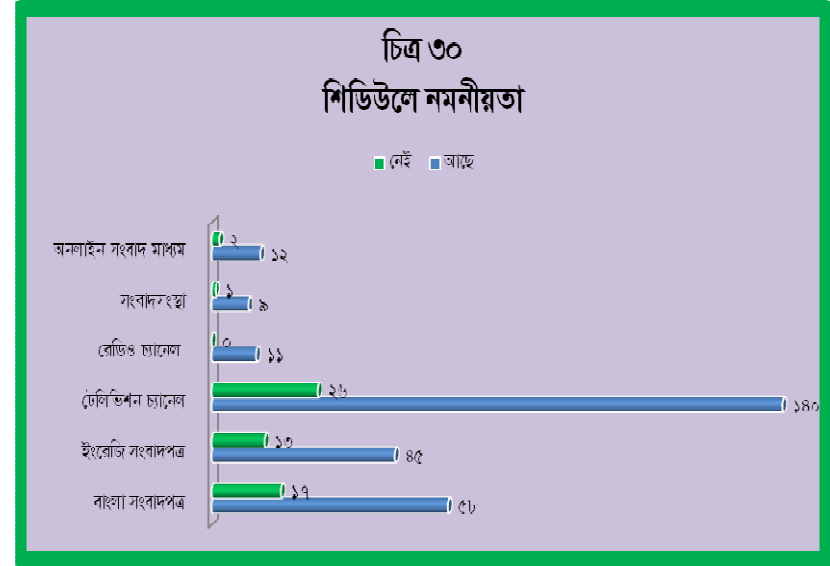
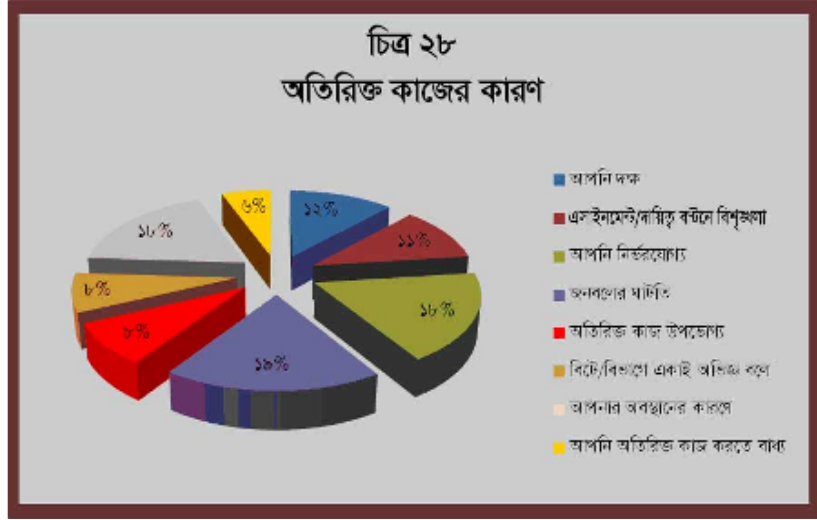
ঘ) অতিরিক্ত কাজ করার কারণ

১৯১ জন উত্তরদাতা মত দিয়েছেন, তাদেরকে নির্ধারিত সময়ের চেয়ে অফিসে অতিরিক্ত কাজ করতে হয়। এর কারণ অনুসন্ধানের জন্য উত্তরদাতাদের কাছে ৮টি সুনির্দিষ্ট কারণ তুলে ধরা হয়। সবচেয়ে বেশি সংখ্যক সাংবাদিক মনে করেন, জনবলের ঘাটতির জন্যই তাদের অতিরিক্ত কাজ করতে হয় (দেখুন, চিত্র ২৮)। নির্ভরযোগ্য হওয়া এবং সাংবাদিকের অফিসে অবস্থানের কারণেও তাদেরকে কাজ করতে হয় বলে মত দিয়েছেন বেশিরভাগ সাংবাদিক। জনবলের ঘাটতি টেলিভিশনে সবচেয়ে প্রকট (দেখুন, সারণি ১৭)। পাশাপাশি অন্য গণমাধ্যমের তুলনায় টেলিভিশনে এসাইনমেন্ট বা দায়িত্ব বন্টনে বিশৃঙ্খলা বেশি বলে উঠে এসেছে সাংবাদিকদের মতামতে।

সারণি ১৭

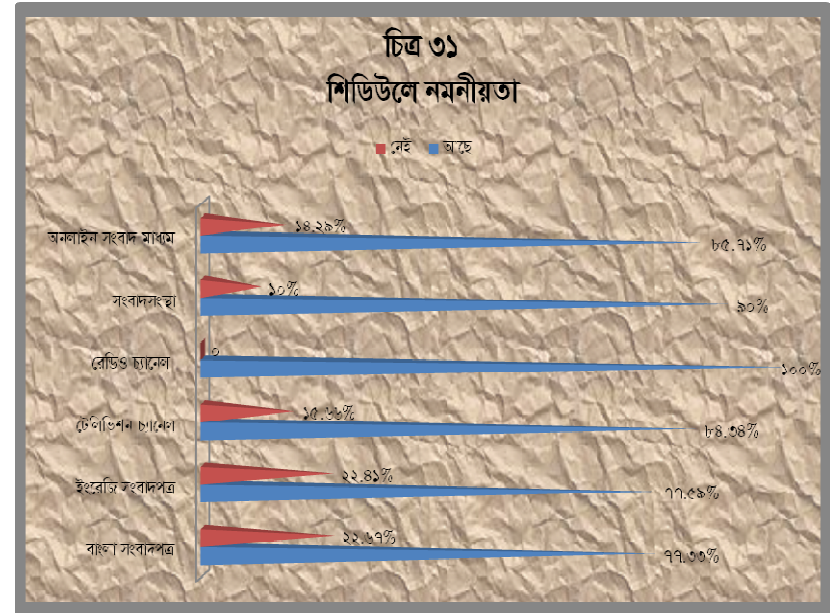
অতিরিক্ত কাজের কারণ

	আপনি দক্ষ	এসাইনমেন্ট/ দায়িত্ব বন্টনে বিশৃঙ্খলা	আপনি নির্ভরযোগ্য	জনবলের ঘাটতি	অতিরিক্ত কাজ উপভোগ্য	বিটে/বিভাগে একাই অভিজ্ঞ	অবস্থানের কারণে	অতিরিক্ত কাজ করতে বাধ্য
বাংলা সংবাদপত্র	৯	৩	৯	১০	৭	৭	১৫	২
ইংরেজি সংবাদপত্র	৬	২	৯	৮	৪	৭	১২	৫
টেলিভিশন চ্যানেল	২১	৩০	৩৫	৩৮	১৩	৭	২৪	১০
রেডিও চ্যানেল	২	০	১	২		২	২	১
সংবাদ সংস্থা	০	০	১	১	০	১	৩	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	০	২	০	৩	১	২	০
	৩৮ (১১.৯৮%)	৩৫ (১১.০৪%)	৫৭ (১৭.৯৮%)	৫৯ (১৮.৬১%)	২৭ (৮.৫২%)	২৫ (৭.৮৯%)	৫৮ (১৮.৩০%)	১৮ (৫.৬৮%)



ঙ) শিডিউলে নমনীয়তা

উত্তরদাতা অধিকাংশ সাংবাদিক (৮২%) মনে করেন, তাদের কর্মক্ষেত্রে শিডিউলে নমনীয়তা আছে (দেখুন, চিত্র ২৯)। রেডিও চ্যানেলের কাজের শিডিউলের ক্ষেত্রে পূর্ণাঙ্গ নমনীয়তার কথাই বলেছেন উত্তরদাতা (দেখুন, চিত্র ৩১)।



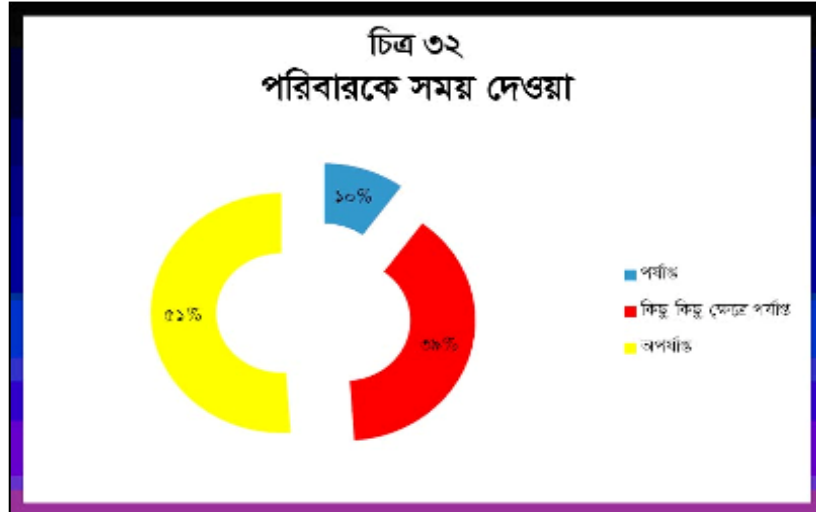
কাজ ও পরিবার

ক) পরিবারকে সময় দেওয়া

কাজের চাপের সাথে পরিবারকে সময় দেওয়ার একটি যোগসূত্র আছে। সাংবাদিকরা তাদের পরিবারকে যে সময় দেন তা কতটুকু পর্যাপ্ত সে বিষয়টি অনুসন্ধানের চেষ্টা করা হয়েছে বর্তমান গবেষণায়। অর্ধেকেরও বেশি সাংবাদিক (৫১%) মনে করেন তারা পরিবারকে যে সময় দেন তা অপরিাপ্ত (দেখুন, চিত্র ৩২)। অন্যদিকে পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দেওয়ার হার খুবই কম (১০%)। রেডিও চ্যানেলের সাংবাদিকরা তুলনামূলকভাবে পরিবারকে বেশি পরিমাণে পর্যাপ্ত সময় দিতে পারেন (দেখুন, সারণি ১৮)।

সারণি ১৮

পরিবারকে সময় দেওয়া			
	পর্যাপ্ত	কিছু কিছু ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত	অপর্যাপ্ত
বাংলা সংবাদপত্র	১০ (১৩.৩৩%)	৩০ (৪০%)	৩৫ (৪৬.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪ (৬.৯০%)	২৩ (৩০.৬৭%)	৩১ (৫৩.৪৫%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১১ (৬.৬৩%)	৬৮ (৪০.৯৬%)	৮৭ (৫২.৪১%)
রেডিও চ্যানেল	৩ (২৭.২৭%)	২ (১৮.১৮%)	৬ (৫৪.৫৫%)
সংবাদ সংস্থা	১ (১০%)	৫ (৫০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৩ (২১.৪৩%)	৩ (২১.৪৩%)	৮ (৫৭.১৪%)
	৩২ (৯.৫৮%)	১৩১ (৩৯.২২%)	১৭১ (৫১.২০%)

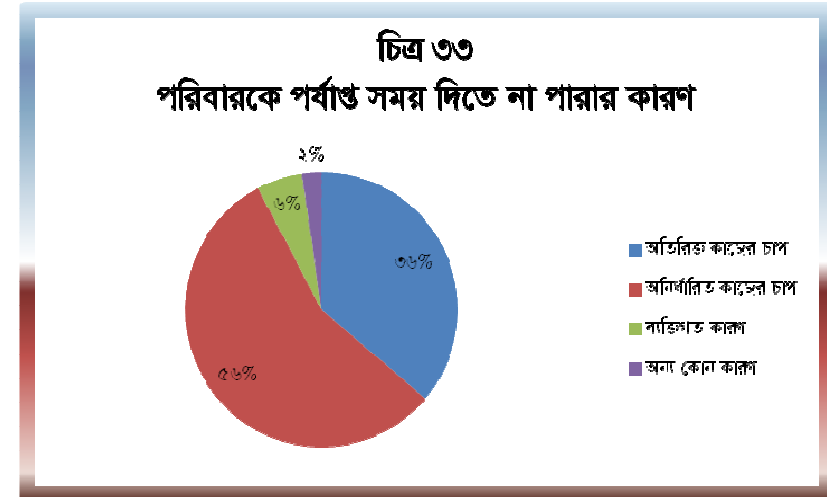


খ) অপর্যাপ্ত সময় দেওয়ার কারণ

৫১ শতাংশ উত্তরদাতা সাংবাদিক কেন আসলে পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দিতে পারেন না তার কারণ অনুসন্ধান করা হয়েছে বর্তমান গবেষণায়। প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, বেশিরভাগ সাংবাদিক (৫৬%) অনির্ধারিত কাজের চাপকেই দায়ী করেছেন (দেখুন, চিত্র ৩৩)। মূলত অনির্ধারিত কাজের চাপ ও অতিরিক্ত কাজের চাপ এ দুই কারণই পরিবারকে সময় দিতে না পারার প্রধান কারণ (দেখুন, সারণি ১৯)।

সারণি ১৯

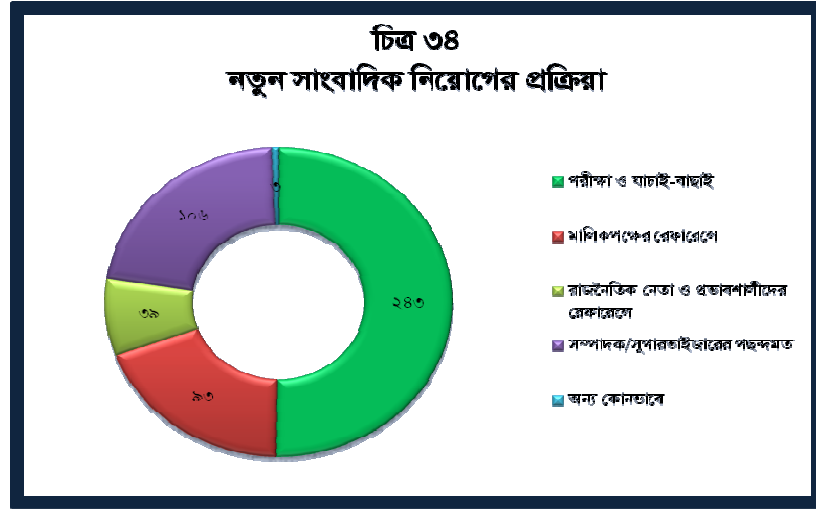
পরিবারকে পর্যাপ্ত সময় দিতে না পারার কারণ				
	অতিরিক্ত কাজের চাপ	অনির্ধারিত কাজের চাপ	ব্যক্তিগত কারণ	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৪২ (৩৪.১৫%)	৭০ (৫৬.৯১%)	৮ (৬.৫০%)	৩ (২.৪৪%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৯ (৩৯.৫৮%)	২৮ (৫৮.৩৩%)	১ (২.০৮%)	০
টেলিভিশন চ্যানেল	১৯ (৪৩.১৮%)	২৩ (৫২.২৭%)	১ (২.৭২%)	১ (২.৭২%)
রেডিও চ্যানেল	২ (২৫%)	৫ (৬২.৫%)	১ (১২.৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	৩ (৬০%)	১ (২০%)	০	১ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (২২.২২%)	৬ (৬৬.৬৭%)	১ (১১.১১%)	০
	৮৭ (৩৬.৭১%)	১৩৩ (৫৬.১২%)	১২ (৫.০৬%)	৫ (২.১১%)



নিয়োগ

ক) নতুন সাংবাদিক নিয়োগ প্রক্রিয়া

উত্তরদাতারা মনে করেন, পরীক্ষা ও যাচাই-বাছাইয়ের মাধ্যমেই প্রধানত নতুন সাংবাদিক নিয়োগ করা হয় (দেখুন, চিত্র ৩৪)। সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে রাজনৈতিক নেতা এবং প্রভাবশালীদের রেফারেন্স এবং টেলিভিশনের ক্ষেত্রে মালিকপক্ষের রেফারেন্সে নতুন সাংবাদিক নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে মত প্রদানের হারটি বেশ প্রাধান্যযোজ্য (দেখুন, সারণি ২০)।

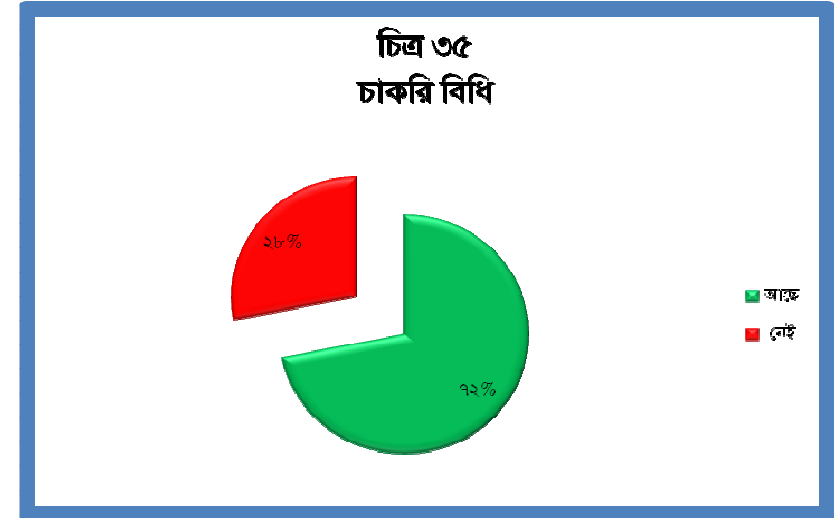


সারণি ২০

নতুন সাংবাদিক নিয়োগ				
	পরীক্ষা ও যাচাই-বাছাই	মালিকপক্ষের রেফারেন্সে	রাজনৈতিক নেতা ও প্রভাবশালীদের রেফারেন্সে	সম্পাদক/ সুপারভাইজারের পছন্দমত
বাংলা সংবাদপত্র	৪৫ (৬০%)	২২ (২৯.৩৩%)	৮ (১০.৬৭%)	৩১ (৪১.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৫ (৭৭.৫৯%)	১৪ (২৪.১৪%)	২ (৩.৪৫%)	২৪ (৪১.৩৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১২৫ (৭৫.৩০%)	৫৪ (৩২.৫৩%)	২৫ (১৫.০৬%)	৪৪ (২৬.৫১%)
রেডিও চ্যানেল	৮ (৭২.৭৩%)	২ (১৮.১৮%)	০	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	০	৪ (৪০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৩ (৯২.৮৬%)	১ (৭.১৪%)	০	৩ (২১.৪২%)
	২৪৩ (৭২.৭৫%)	৯৩ (২৭.৮৪%)	৩৯ (১১.৬৮%)	১০৬ (৩১.৭৪%)

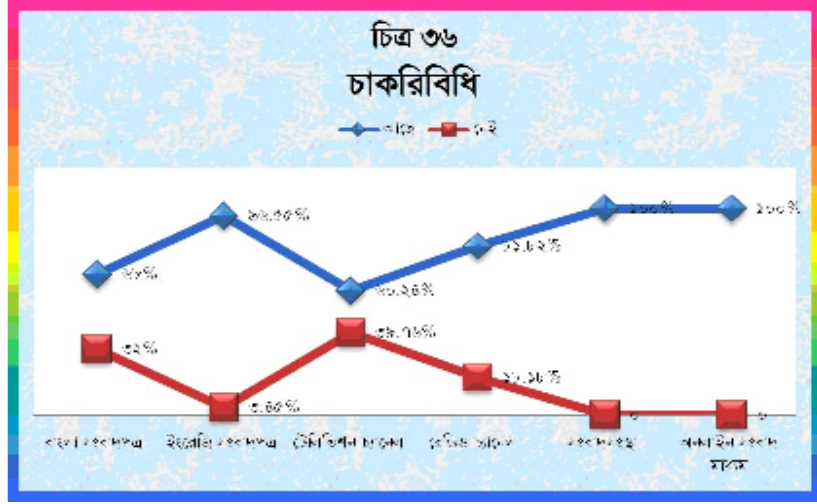
খ) চাকরিবিধি

সামগ্রিকভাবে বেশিরভাগ সাংবাদিক (৭২%) বলেছেন, তাদের অফিসে সুনির্দিষ্ট চাকরিবিধি আছে (দেখুন, চিত্র ৩৫)। সংবাদ সংস্থা ও অনলাইন গণমাধ্যমের শতভাগ সাংবাদিক উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের অফিসে চাকরিবিধি আছে (দেখুন, চিত্র ৩৬)। চাকরি বিধি না থাকার প্রবণতা টেলিভিশন চ্যানেল ও বাংলা সংবাদপত্রে বেশি (দেখুন সারণি ২১)।



সারণি ২১

বিধি চাকরি		
	আছে	নেই
বাংলা সংবাদপত্র	৫১ (৬৮%)	২৪ (৩২%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫৬ (৯৬.৫৫%)	২ (৩.৪৫%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১০০ (৬০.২৪%)	৬৬ (৩৯.৭৬%)
রেডিও চ্যানেল	৯ (৮১.৮২%)	২ (১৮.১৮%)
সংবাদ সংস্থা	১০ (১০০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৪ (১০০%)	০
	২৪০ (৭১.৮৬%)	৯৪ (২৮.১৪%)



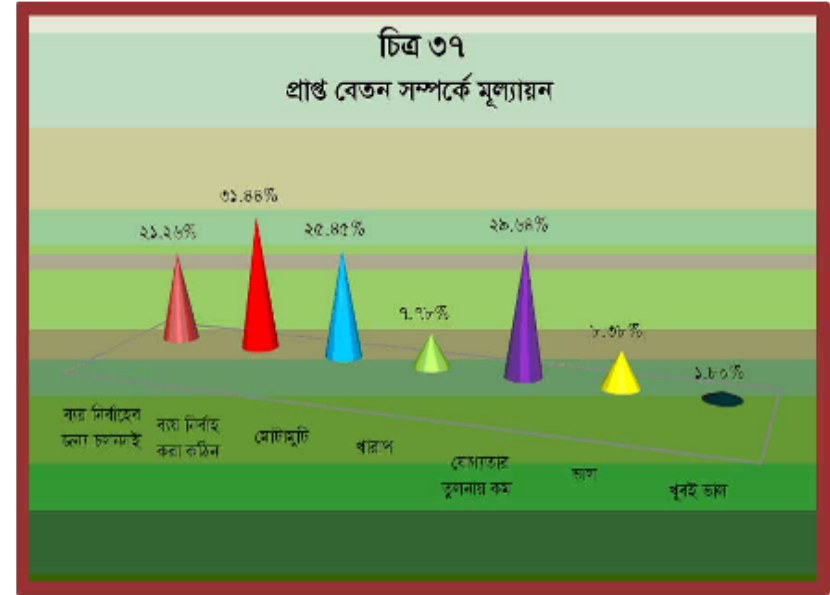
বেতন ও পদোন্নতি

ক) প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে ধারণা

বর্তমানে প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে সাংবাদিকদের মূল্যায়ন জানার চেষ্টা করা হয় বর্তমান গবেষণায়। সাতটি মত থেকে বাছাই করে একাধিক মত দেওয়ার সুযোগ ছিল উত্তরদাতাদের। ৩৩৪ উত্তরদাতার মধ্যে সবচেয়ে বেশি সংখ্যক (৩১.৪৪%) সাংবাদিক মনে করেন, তারা যে বেতন পাচ্ছেন তা দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন (দেখুন, চিত্র ৩৭)। এরপরই আছে যোগ্যতার তুলনায় কম- এমন মূল্যায়ন করেছেন দ্বিতীয় সর্বোচ্চ (২৯.৬৪%) সাংবাদিক। সাংবাদিকরা বর্তমানে যে বেতন পাচ্ছেন সে সম্পর্কে খুব ইতিবাচক মূল্যায়ন একেবারেই কম (মাত্র ১.৮%)। এ ধরনের মূল্যায়ন তাদের চাকরির ক্ষেত্রে অসন্তুষ্টির মাত্রাকে নির্দেশ করে। নিজেদের প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে ১০ শতাংশের বেশি সাংবাদিক 'ভালো' মূল্যায়ন করেছেন অনলাইন ও ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকগণ (দেখুন সারণি ২২)। তবে প্রাপ্ত বেতনকে 'খারাপ' হিসেবে মূল্যায়ন করার প্রবণতাও অনলাইন সাংবাদিকদের মধ্যে বেশি। একটি সাধারণ বৈশিষ্ট্য হলো, প্রাপ্ত বেতন দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন বলেই মনে করেন বেশিরভাগ সাংবাদিক।

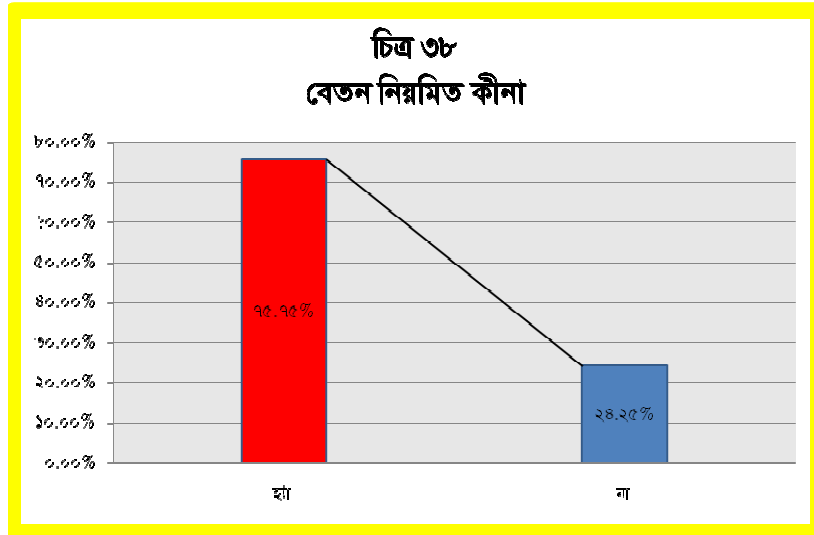
সারণি ২২

প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন							
	ব্যয় নির্বাহের জন্য চলনসই	ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন	মোটামুটি	খারাপ	যোগ্যতার তুলনায় কম	ভালো	খুবই ভালো
বাংলা সংবাদপত্র	২৩ (৩০.৬৭%)	১১ (১৪.৬৭%)	২২ (২৯.৩৩%)	৯ (১২%)	২১ (২৮%)	৪ (৫.৩৩%)	৪ (৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৯ (৩২.৭৬%)	১৮ (৩১.০৩%)	১৪ (২৪.১৪%)	১ (১.৭২%)	৭ (১২.০৭%)	৬ (১০.৩৪%)	১ (১.৭২%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২১ (১২.৬৫%)	৬২ (৩৭.৩৫%)	৪৪ (২৬.৫১%)	১১ (৬.৬৩%)	৬৩ (৩৭.৯৫%)	১০ (৬.০২%)	১ (০.৬০%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৮.১৮%)	৮ (৭২.৭৩%)	১ (৯.০৯%)	১ (৯.০৯%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	২ (২০%)	১ (১০%)	০	২ (২০%)	১ (১০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	৪ (২৮.৫৭%)	৩ (২১.৪৩%)	৪ (২৮.৫৭%)	১ (৭.১৪%)	২ (১৪.২৯%)	০
	৭১	১০৫	৮৫	২৬	৯৯	২৮	৬



খ) বেতন নিয়মিত কি-না

মাসের একটি নির্ধারিত তারিখে বা সুনির্দিষ্ট কোন সময়ে বেতন নিয়মিত হয় কি-না বিষয়টি অনুসন্ধান করা হয় বর্তমান গবেষণায়। তিন-চতুর্থাংশ সাংবাদিক বলেছেন, তাদের অফিসে বেতন নিয়মিত হয় (দেখুন, চিত্র ৩৮)। রেডিও এবং টেলিভিশন চ্যানেলে নিয়মিত বেতন না হওয়ার হার খুবই আশঙ্কাজনক (দেখুন, সারণি ২৩)। নিয়মিত বেতন হওয়ার ক্ষেত্রে কোন ধরনের নেতিবাচক প্রবণতা নেই সংবাদ সংস্থাগুলোতে (দেখুন, চিত্র ৩৯)।



সারণি ২৩

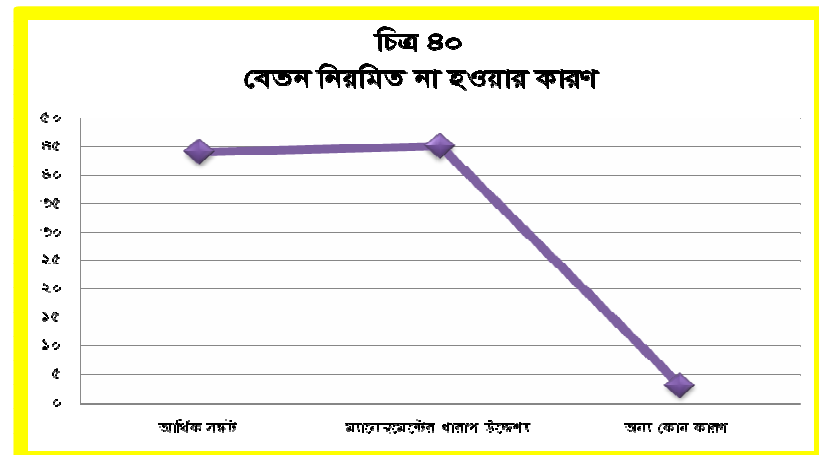
বেতন নিয়মিত হয় কি-না		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৬৮ (৯০.৬৭%)	৭ (৯.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৫ (৭৭.৫৯%)	১৩ (২২.৪১%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১১১ (৬৬.৮৭%)	৫৫ (৩৩.১৩%)
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)
সংবাদ সংস্থা	১০ (১০০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৩ (৯২.৮৬%)	১ (৭.১৪%)
	২৫৩ (৭৫.৭৫%)	৮১ (২৪.২৫%)

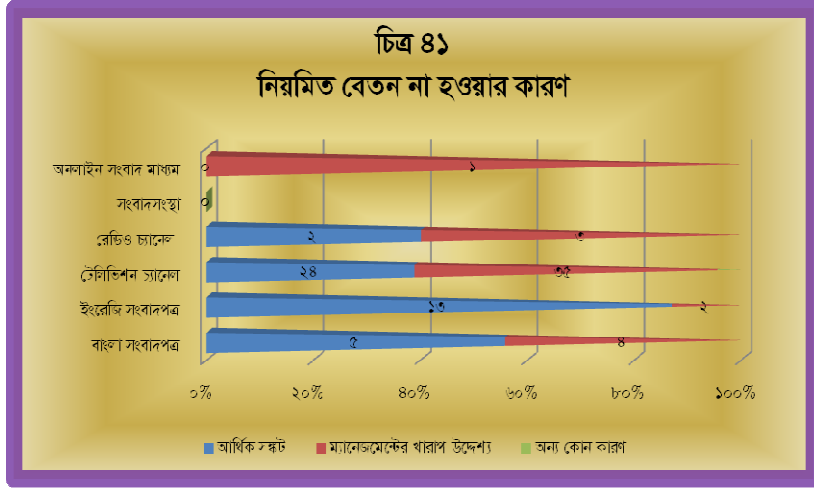
চিত্র ৩৯
নিয়মিত বেতন হয় কীনা



গ) বেতন নিয়মিত না হওয়ার কারণ

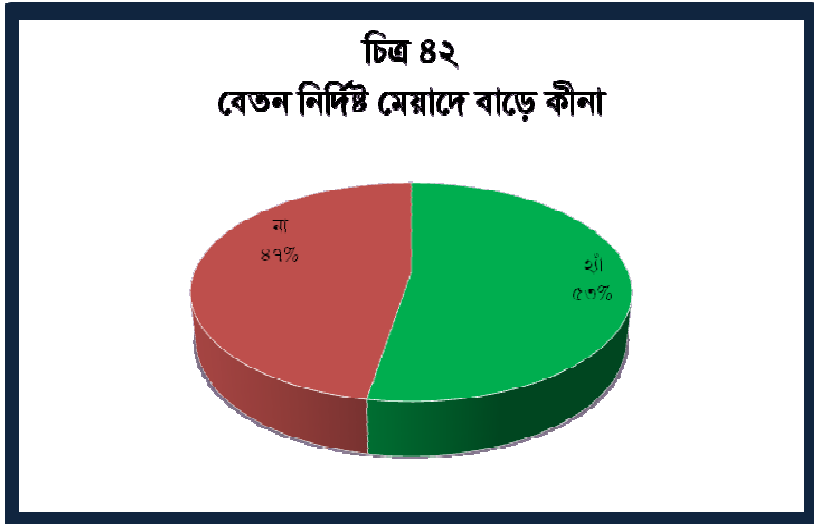
৩৩৪ জন উত্তরদাতা সাংবাদিকের মধ্যে ৮১ জন সাংবাদিক বলেছেন, তাদের অফিসে নিয়মিত বেতন হয় না। এর কারণ অনুসন্ধানের চেষ্টা করা হয় এ গবেষণায়। সাংবাদিকরা মনে করেন, আর্থিক সঙ্কট ও ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য নিয়মিত বেতন না হওয়ার জন্য সমভাবে দায়ী (দেখুন, চিত্র ৪০)। অন্যান্য গণমাধ্যমের ক্ষেত্রে আর্থিক সঙ্কট মুখ্য কারণ হলেও টেলিভিশন চ্যানেলের ক্ষেত্রে ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য বা ইচ্ছে করে বেতন না দেওয়ার প্রবণতাকেই বেশি দায়ী করেছেন এই মাধ্যমের সাংবাদিকরা (দেখুন, চিত্র ৪১)।





ঘ) নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি

সামগ্রিকভাবে বেশিরভাগ (৫৪%) সাংবাদিক যদিও বলেছেন বর্তমান কর্মস্থলে বেতন নির্দিষ্ট মেয়াদে বাড়ে বা ইনক্রিমেন্ট হয় (দেখুন, চিত্র ৪২), কিন্তু গণমাধ্যমের ধরন ভেদে এ হারের তারতম্য ব্যাপকভাবে লক্ষ্যণীয়। বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলের নিয়মিত বিরতিতে বেতন বৃদ্ধি না হওয়ার প্রবণতা বেশি (দেখুন, সারণি ২৪)।

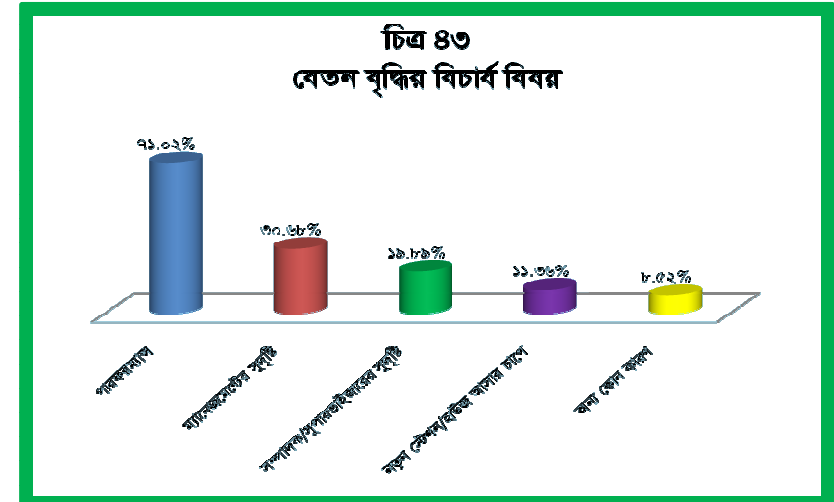


সারণি ২৪

	নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না	
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৩৪ (৪৫.৩৩%)	৪১ (৫৪.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪১ (৭০.৬৯%)	১৭ (২৯.৩১%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৬ (৪৫.৭৮%)	৯০ (৫৪.২২%)
রেডিও চ্যানেল	৮ (৭২.৭৩%)	৩ (২৭.২৭%)
সংবাদ সংস্থা	৮ (৮০%)	২ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)
	১৭৬ (৫২.৬৯%)	১৫৮ (৪৭.৩১%)

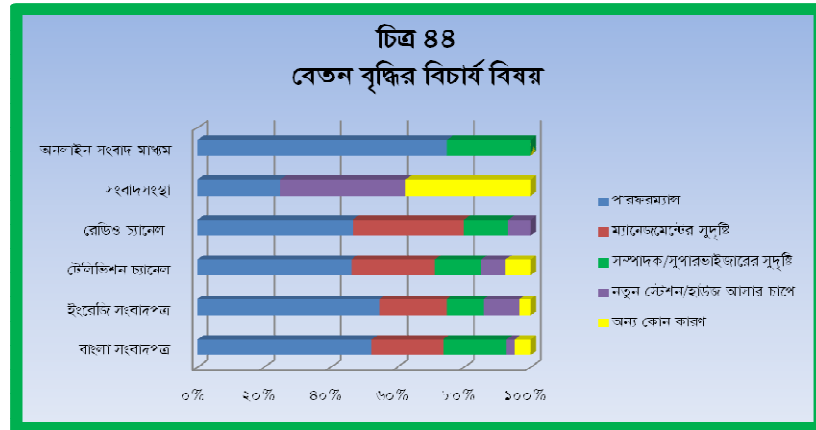
ঙ) বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়

যে ১৭৬ জন সাংবাদিক মত দিয়েছেন, তাদের কর্মস্থলে নিয়মিত বেতন বাড়ে তাদের কাছে জানতে চাওয়া হয়েছিল এই বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়গুলো কি কি। এক্ষেত্রে একাধিক কারণ গ্রহণযোগ্য। প্রায় দুই-তৃতীয়াংশ উত্তরদাতা (৭১.০২%) মনে করেন, পারফরম্যান্সই বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে প্রধান বিচার্য বিষয়। তবে ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি এবং সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টি যে অনুঘটক হিসেবে বেশ সক্রিয় ভূমিকা রাখে সেটাও তাদের মতামতে প্রতিফলিত হয়েছে (দেখুন চিত্র ৪৩)। সংবাদ সংস্থা ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি কোন ভূমিকা রাখে না বলে মনে করেন এই দুই ধরনের গণমাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকগণ (দেখুন, সারণি ২৫)। অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় রেডিও চ্যানেলে বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বেশি ভূমিকা রাখে। যে ১৫ জন সাংবাদিক অন্য কারণকে বেতন বৃদ্ধির জন্য দায়ী কারণ হিসেবে বলেছেন তারা জানিয়েছেন স্বাভাবিক নিয়মে বছর শেষে বেতন বাড়ে বা ইনক্রিমেন্ট যোগ হয়।



সারণি ২৫

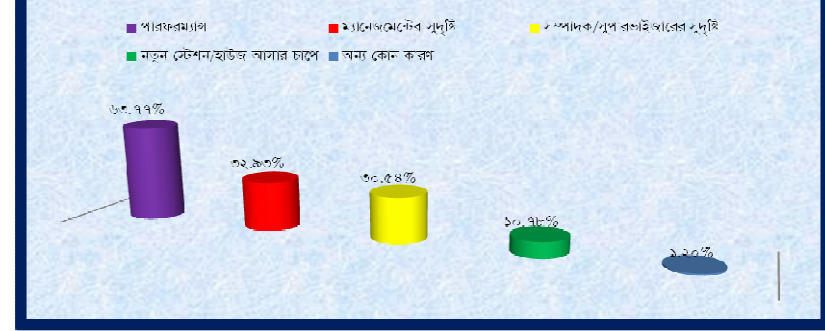
বেতন বৃদ্ধির বিচার্য বিষয়					
	পারফরম্যান্স	ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি	সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টি	নতুন স্টেশন/হাউজ আসার চাপে	অন্য কোনো কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২২ (৬৪.৭১%)	৯ (২৬.৪৭%)	৮ (২৩.৫৩%)	১ (২.৯৪%)	২ (৫.৮৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৫ (৮৫.৩৭%)	১৩ (৩১.৭১%)	৭ (১৭.০৭%)	৭ (১৭.০৭%)	২ (৪.৮৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৫০ (৬৫.৭৯%)	২৭ (৩৫.৫৩%)	১৫ (১৯.৭৪%)	৮ (১০.৫৩%)	৮ (১০.৫৩%)
রেডিও চ্যানেল	৭ (৮৭.৫%)	৫ (৬২.৫%)	২ (২৫%)	১ (১২.৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	২ (২৫%)	০	০	৩ (৩৭.৫%)	৩ (৩৭.৫%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (১০০%)	০	৩ (৩৩.৩৩%)	০	০
	১২৫ (৭১.০২%)	৫৪ (৩০.৬৮%)	৩৫ (১৯.৮৯%)	২০ (১১.৩৬%)	১৫ (৮.৫২%)



চ) পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়

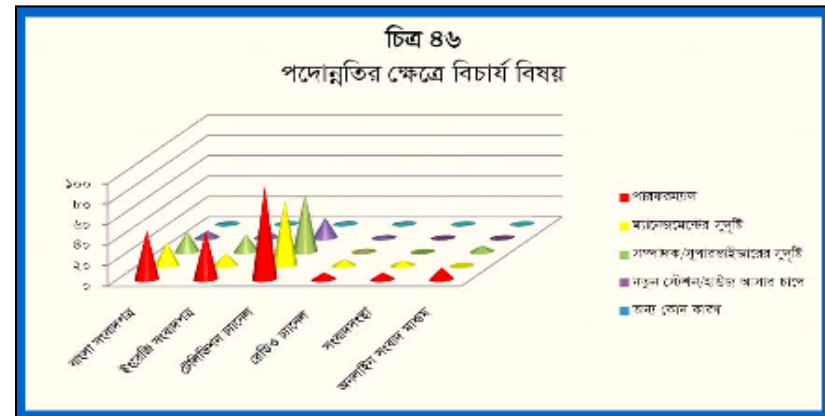
৩৩৪ জন উত্তরদাতা সাংবাদিকের কাছে তাদের নিজ নিজ কর্মস্থলে পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয় নিয়ে প্রশ্ন রাখা হয়েছিল। ২১৩ জন (৬৩.৭৭%) সাংবাদিক মত দিয়েছেন পারফরম্যান্স প্রধান বিচার্য বিষয় (দেখুন, চিত্র ৪৫)। পাশাপাশি ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি এবং সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টিও গণমাধ্যমগুলোতে বেতন বাড়ার ক্ষেত্রে যথেষ্ট গুরুত্বপূর্ণ অনুঘটক বলে তারা মনে করেন। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমে পদোন্নতির ক্ষেত্রে ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি কোন ভূমিকা না রাখলেও রেডিও চ্যানেল এবং সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে শক্তিশালী ভূমিকা রাখে বলে মনে করেন উত্তরদাতারা (দেখুন, সারণি ২৬)।

চিত্র ৪৫
পদোন্নতির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয়



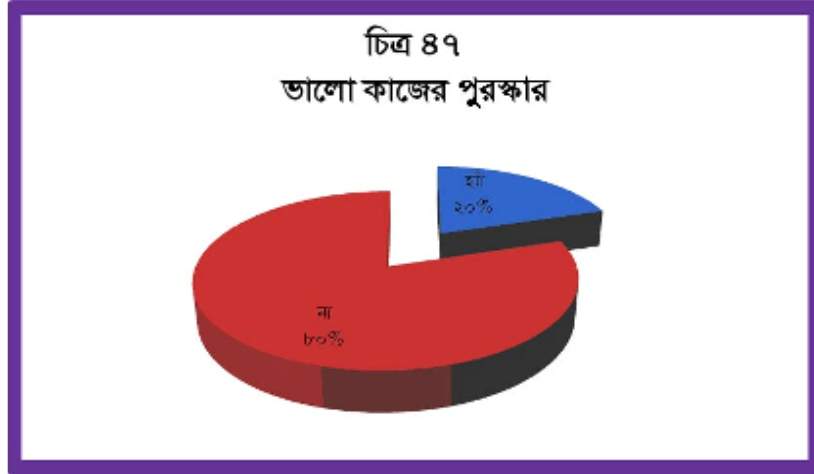
সারণি ২৬

পদোন্নতির বিচার্য বিষয়					
	পারফরম্যান্স	ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি	সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টি	নতুন স্টেশন/হাউজ আসার চাপে	অন্য কোনো কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৪৮ (৬৪%)	২৩ (৩০.৬৭%)	২০ (২৬.৬৭%)	৭ (৯.৩৩%)	১ (১.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৭ (৮১.০৩%)	১২ (২০.৬৯%)	১৭ (২৯.৩১%)	৮ (১৩.৭৯%)	০
টেলিভিশন চ্যানেল	৯২ (৫৫.৪২%)	৬৪ (৩৮.৫৫%)	৫৬ (৩৩.৭৩%)	২০ (১২.০৫%)	২ (১.২০%)
রেডিও চ্যানেল	৭ (৬৩.৬৪%)	৬ (৫৪.৫৫%)	৩ (২৭.২৭%)	১ (৯.০৯%)	১ (৯.০৯%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৫ (৫০%)	০	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১২ (৮৫.৭১%)	০	৬ (৪২.৮৬%)	০	০
	২১৩ (৬৩.৭৭%)	১১০ (৩২.৯৩%)	১০২ (৩০.৫৪%)	৩৬ (১০.৭৮%)	৪ (১.২০%)



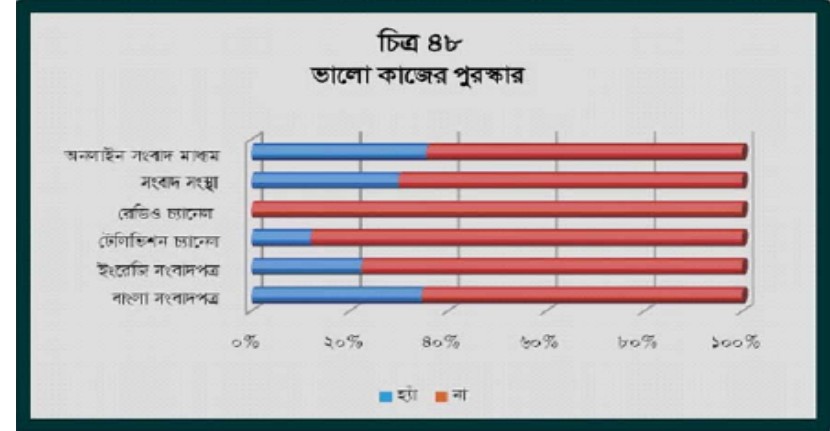
ছ) ভালো কাজের জন্য পুরস্কার/প্রণোদনা

বিভিন্ন ধরনের সংবাদ প্রতিষ্ঠানে ভালো কাজের জন্য পুরস্কার বা প্রণোদনা দেওয়ার প্রবণতা খুবই কম। মাত্র এক-পঞ্চমাংশ সাংবাদিক, উত্তরাদাতা মনে করেন তাদের বর্তমান কর্মস্থলে ভালো কাজের জন্য এ ধরনের প্রণোদনা দেওয়ার ব্যবস্থা আছে (দেখুন, চিত্র ৪৭)। লক্ষণীয় বিষয় হলো, নমুনা হিসেবে দুটি রেডিও চ্যানেলের যে ১০ জন উত্তরদাতার মত নেয়া হয়েছে তারা সবাই বলেছেন তাদের প্রতিষ্ঠানে ভালো কাজের জন্য কোনো ধরনের প্রণোদনা দেওয়া হয় না (দেখুন, চিত্র ৪৮)। দেশে টেলিভিশন চ্যানেলের সংখ্যা বাড়তে থাকলে সাংবাদিকদের ভালো কাজের জন্য ইনহাউজ প্রণোদনা দেওয়ার হার এ মাধ্যমে খুবই নগণ্য (১২.০৫%)। তুলনামূলক বিচারে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমগুলোতে এ ধরনের প্রণোদনার ব্যবস্থা খানিকটা বেশি (দেখুন, সারণি ২৭)।



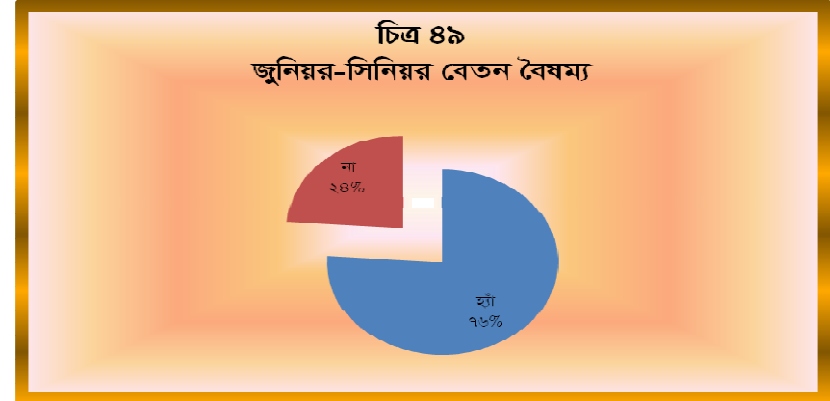
সারণি ২৭

ভালো কাজের পুরস্কার/প্রণোদনা		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	২৬ (৩৪.৬৭%)	৪৯ (৬৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৩ (২২.৪১%)	৪৫ (৭৭.৫৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২০ (১২.০৫%)	১৪৬ (৮৭.৯৫%)
রেডিও চ্যানেল	০	১১ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৯ (৬৪.২৯%)
	৬৭ (২০.০৬%)	২৬৭ (৭৯.৯৪%)



জ) জুনিয়র-সিনিয়র বেতন বৈষম্য

উত্তরদাতাদের মধ্যে ৭৬ শতাংশই মনে করেন, বাংলাদেশের সংবাদ প্রতিষ্ঠানগুলোতে বেতন বৈষম্য প্রকট (দেখুন, চিত্র ৪৯)। সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে এ বিষয়ে সহমত রয়েছে (দেখুন, সারণি ২৮)।



সারণি ২৮

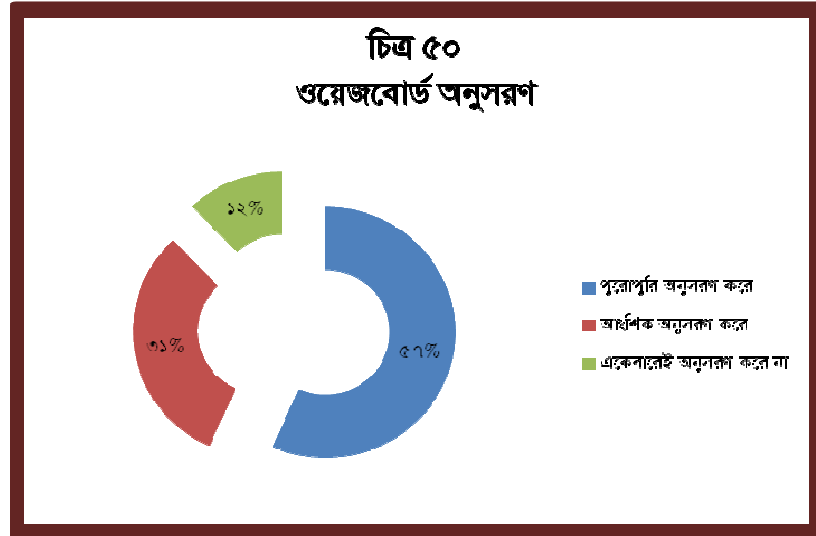
জুনিয়র-সিনিয়র বেতন বৈষম্য		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৫৬ (৭৪.৬৭%)	১৯ (২৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৫ (৬০.৩৪%)	২৩ (৩৯.৬৬%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১৩৫ (৮১.৩৩%)	৩১ (১৮.৬৭%)
রেডিও চ্যানেল	১০ (৯০.৯১%)	১ (৯.০৯%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১১ (৭৮.৫৭%)	৩ (২১.৪৩%)
	২৫৪ (৭৬.০৫%)	৮০ (২৩.৯৫%)

ওয়েজবোর্ড

(সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থা এবং অনলাইন সাংবাদিকদের জন্য)

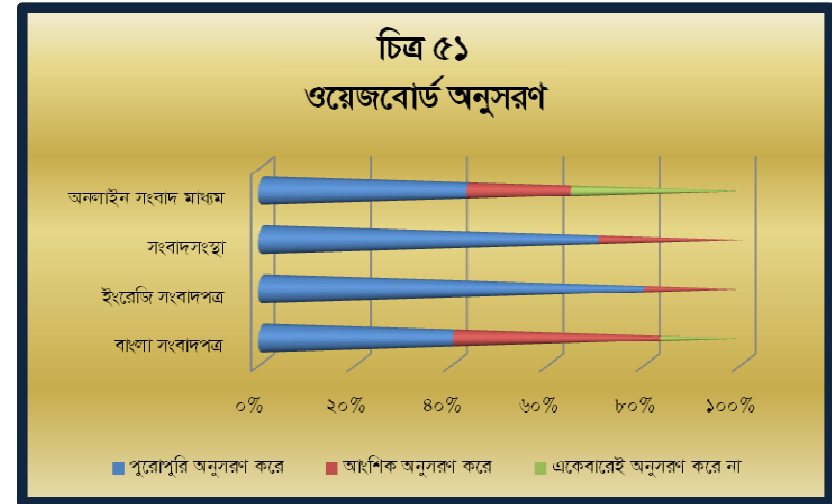
ক) ওয়েজবোর্ড অনুসরণ

মোট ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে বাংলা ও ইংরেজি সংবাদপত্র, সংবাদ সংস্থা এবং অনলাইন গণমাধ্যমের মধ্য থেকে উত্তরদাতা হলেন ১৫৭ জন। বাংলাদেশ সরকারের নির্ধারিত ওয়েজবোর্ড এসব প্রতিষ্ঠান অনুসরণ করে কি না বা এ নিয়ম অনুসরণ করে সাংবাদিকদের বেতন ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা দিয়ে থাকে কি না তা অনুসন্ধান করা হয়েছে এ গবেষণায়। ৮৯ জন (৫৭%) সাংবাদিক বলেছেন তাদের প্রতিষ্ঠান পুরোপুরি ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করে থাকে (দেখুন, চিত্র ৫০)। ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার হার অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে আর আংশিক অনুসরণ করার হার বাংলা সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে বেশি (দেখুন, সারণি ২৯)। ইংরেজি সংবাদপত্রে কর্মরত উত্তরদাতা সাংবাদিকদের বেশির ভাগই বলেছেন, তাদের বর্তমান কর্মস্থল ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করে থাকে (দেখুন, চিত্র ৫১)।



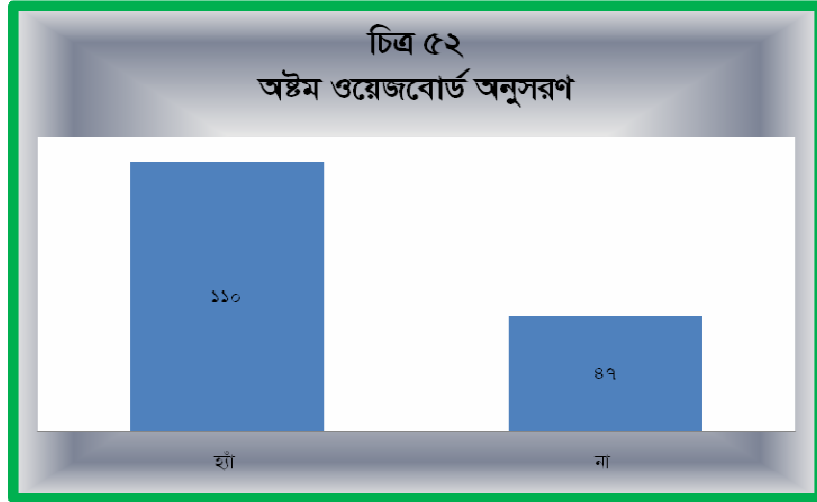
সারণি ২৯

ওয়েজবোর্ড অনুসরণ				
	পুরোপুরি অনুসরণ করে	আংশিক অনুসরণ করে	একেবারেই অনুসরণ করে না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৩০ (৪০%)	৩২ (৪২.৬৭%)	১৩ (১৭.৩৩%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৬ (৭৯.৩১%)	১১ (১৮.৯৭%)	১ (১.৭২%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	০	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	৩ (২১.৪৩%)	৫ (৩৫.৭১%)	১৪ (১০০%)
	৮৯ (৫৬.৬৯%)	৪৯ (৩১.২১%)	১৯ (১২.১০%)	১৫৭ (১০০%)



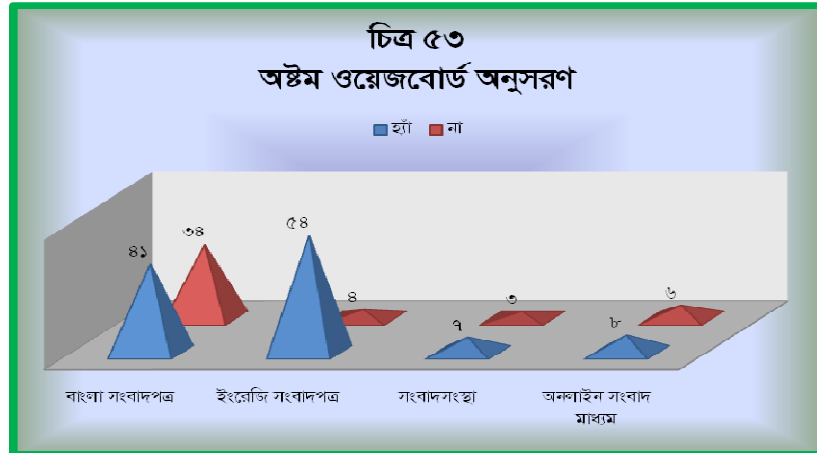
খ) অষ্টম ওয়েজবোর্ড

১৫জন উত্তরদাতার মধ্যে ১১০ জন (৭০%) উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের বর্তমান কর্মস্থল বাংলাদেশ সরকারের তথ্য মন্ত্রণালয় কর্তৃক ঘোষিত সর্বশেষ বা অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করে থাকে (দেখুন, চিত্র ৫২)। অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার প্রবণতা বাংলা সংবাদপত্র ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমেই বেশি (দেখুন, সারণি ৩০)।



সারণি ৩০

অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ			
	হ্যাঁ	না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৪১ (৫৪.৬৭%)	৩৪ (৪৫.৩৩%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫৪ (৯৩.১০%)	৪ (৬.৯০%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৮ (৫৭.১৪%)	৬ (৪২.৮৬%)	১৪ (১০০%)
	১১০ (৭০.০৬%)	৪৯ (২৯.৯৪%)	১৫৯ (১০০%)



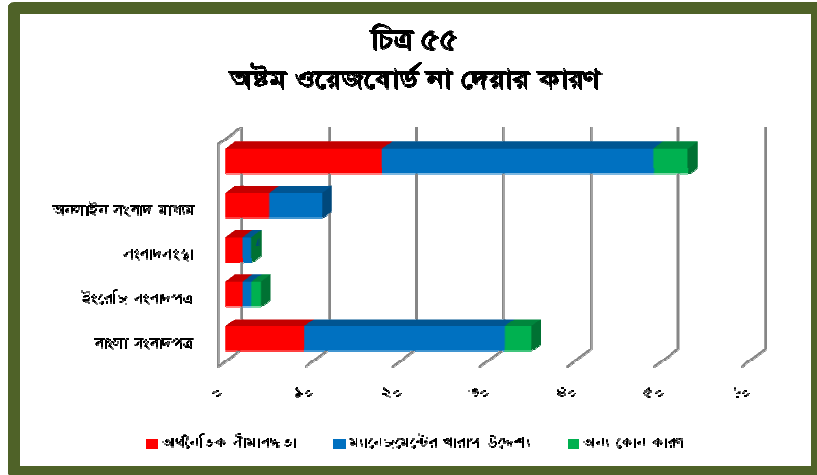
গ) অষ্টম ওয়েজবোর্ড না পাওয়ার কারণ

সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যমগুলোর ১৫৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৪৭ জন উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের প্রতিষ্ঠান বেতন ও আনুষঙ্গিক সুবিধা পরিশোধের ক্ষেত্রে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করে না। এই ৪৭ জনের কাছে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার কারণ জানতে চাওয়া হয়। ৩১ জন (৬৬%) উত্তরদাতা মনে করেন, ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য এর জন্য দায়ী (দেখুন, চিত্র ৫৪)। ১৮ জন (৩৮%) উত্তরদাতা মনে করেন আর্থিক সংকটের কারণেও তাদের বর্তমান কর্মস্থল অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করতে পারে না। ইংরেজি সংবাদপত্র এবং সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকরা মনে করেন, আর্থিক সংকটই অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করতে না পারার প্রভাবশালী কারণ (দেখুন, সারণি ৩১)।

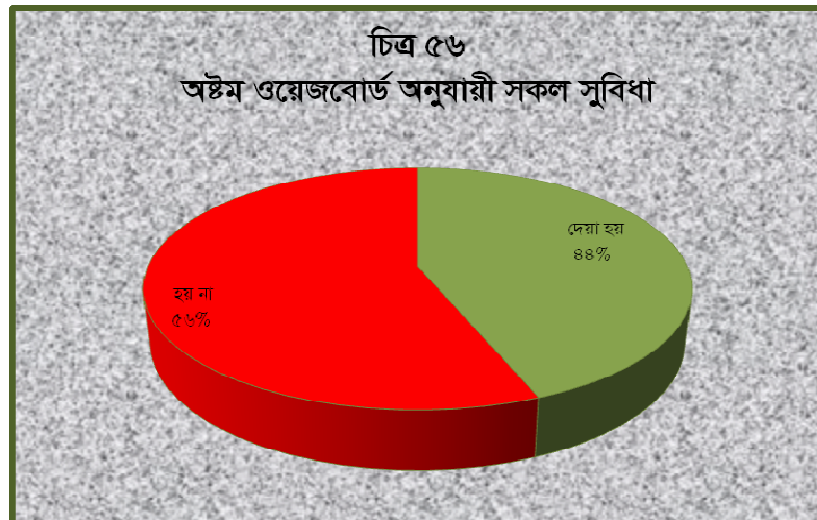


সারণি ৩১

অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার কারণ			
	অর্থনৈতিক সীমাবদ্ধতা	ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য	অন্য কোনো কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৯ (২৬.৭২%)	২৩ (৬৭.৬৫%)	৩ (৮.৬২%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২ (৫০%)	১ (২৫%)	১ (২৫%)
সংবাদ সংস্থা	২ (৬৬.৬৭%)	১ (৩৩.৩৩%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৮৩.৩৩%)	৬ (১০০%)	০
	১৮ (৩৮.৩০%)	৩১ (৬৫.৯৬%)	৪ (৮.৫১%)

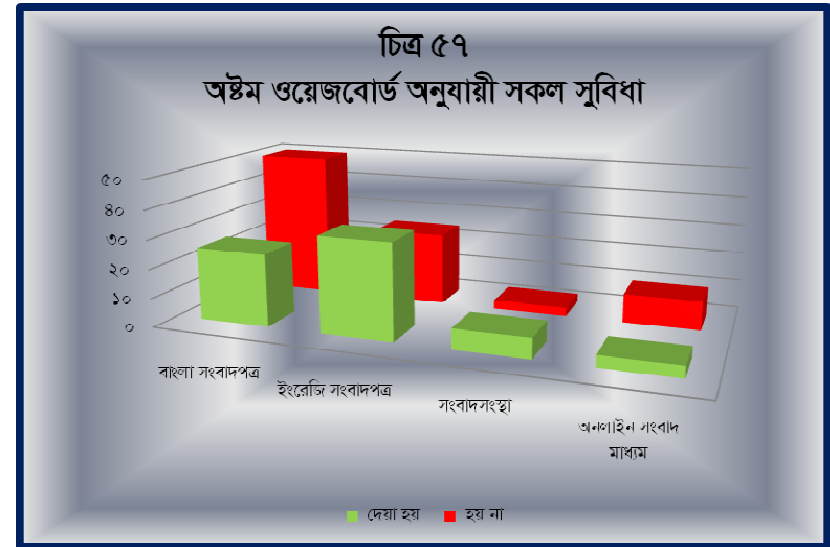


ঘ) অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা
১৫৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৫৬ শতাংশ উত্তরদাতা বলেছেন তাদের বর্তমান কর্মস্থল সরকার নির্ধারিত অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধাদি প্রদান করে না (দেখুন, চিত্র ৫৬)। তুলনামূলক বিচারে দেখা যাচ্ছে সংবাদ সংস্থা এবং ইংরেজি সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সব ধরনের সুযোগ সুবিধা দেওয়ার ক্ষেত্রে এগিয়ে আছে (দেখুন, সারণি ৩২)। অষ্টম ওয়েজবোর্ড পুরোপুরি অনুসরণ না করার ক্ষেত্রে অনলাইন সংবাদ মাধ্যম এবং বাংলা সংবাদপত্রের চিত্র সঙ্গিন (দেখুন, চিত্র ৫৭)।



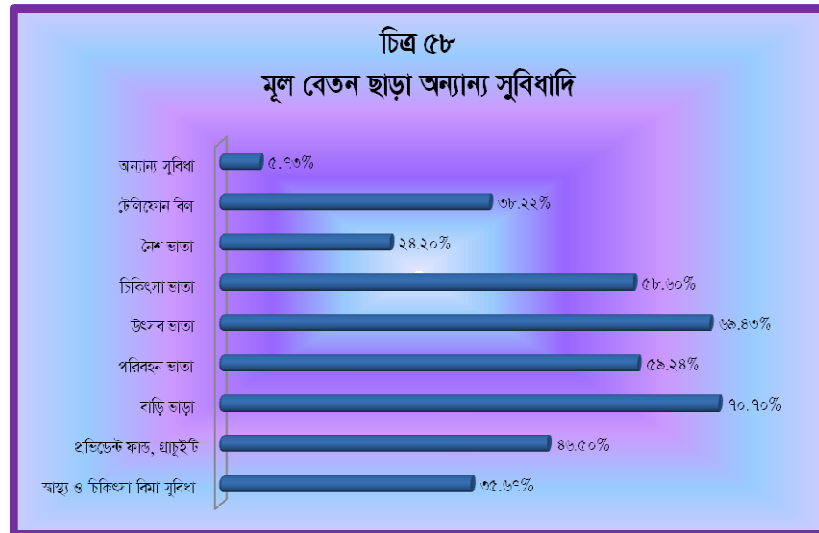
সারণি ৩২

অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা			
	দেওয়া হয়	হয় না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩৩.৩৩%)	৫০ (৬৬.৬৭%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৩ (৫৬.৯০%)	২৫ (৪৩.১০%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	১০ (৭১.৪৩%)	১৪ (১০০%)
	৬৯ (৪৩.৯৫%)	৮৮ (৫৬.০৫%)	১৫৭ (১০০%)



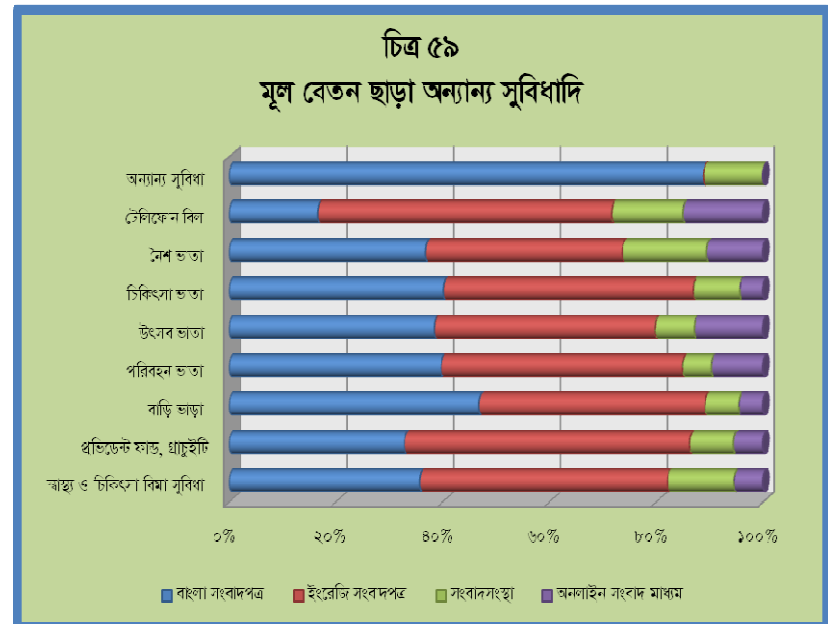
মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদির মধ্যে কি কি বর্তমান কর্মস্থল দিয়ে থাকে তা জানতে চাওয়া হয় ১৫৭ জন উত্তরদাতার কাছে। যেমন, স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা; প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি; বাড়িভাড়া; পরিবহন ভাতা; উৎসব ভাতা; চিকিৎসা ভাতা; নৈশ ভাতা; টেলিফোন বিল ইত্যাদি। ১৫৭ জন উত্তরদাতার মতামত বিশ্লেষণ করে প্রাপ্ত তথ্যে দেখা গেছে, মূল বেতন ছাড়া অন্য কোনো সুবিধা শতভাগ উত্তরদাতা পান না (দেখুন, চিত্র ৫৮)। সবচেয়ে বেশি অর্থাৎ ৭০.৭০% সাংবাদিক বলেছেন তারা বাড়ি ভাড়া সুবিধা পাচ্ছেন। সবচেয়ে কম দেওয়া হয় নৈশ ভাতা (২৪.২০%)। টেলিফোন বিল সবচেয়ে কম পরিশোধিত হয় বাংলা সংবাদপত্রে। বাংলা সংবাদপত্রের ৭৫ জন উত্তরদাতার মধ্যে মাত্র ১৩ শতাংশ বলেছেন তারা কর্মস্থল থেকে এ বিল পেয়ে থাকেন (দেখুন, সারণি ৩৩)। চিকিৎসা ভাতা ছাড়া বাকি সব ধরনের ভাতাই সংবাদ সংস্থাগুলোতে বেশি দেয় বলে মত দিয়েছে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্মরত সাংবাদিকরা (দেখুন, চিত্র ৫৯)। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতা বলেছেন, তারা সবাই উৎসব ভাতা পেয়ে থাকেন। তবে অন্যান্য সংবাদ প্রতিষ্ঠানের তুলনায় স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা, প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি, বাড়িভাড়া, চিকিৎসা ভাতা অনলাইন মাধ্যমের সাংবাদিকরা কমই পেয়ে থাকেন। তুলনামূলক বিচারে ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকরা অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় সুবিধাদি বেশি পাচ্ছেন।



সারণি ৩৩

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি					
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা	২০ (২৬.৬৭%)	২৬ (৪৪.৮৩%)	৭ (৭০%)	৩ (২১.৪৩%)	৫৬ (৩৫.৬৭%)
প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি	২৪ (৩২%)	৩৯ (৬৭.২৪%)	৬ (৬০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৭৩ (৪৬.৫০%)
বাড়ি ভাড়া	৫২ (৬৯.৩৩%)	৪৭ (৮১.০৩%)	৭ (৭০%)	৫ (৩৫.৭১%)	১১১ (৭০.৭%)
পরিবহন ভাতা	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৪২ (৭২.৪১%)	৫ (৫০%)	৯ (৬৪.২৯%)	৯৩ (৫৯.২৪%)
উৎসব ভাতা	৪২ (৫৬%)	৪৫ (৭৭.৫৯%)	৮ (৮০%)	১৪ (১০০%)	১০৯ (৬৯.৪৩%)
চিকিৎসা ভাতা	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৪৩ (৭৪.১৪%)	৪ (৪০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৯২ (৫৮.৬০%)
নৈশ ভাতা	১৪ (১৮.৬৭%)	১৪ (২৪.১৪%)	৬ (৬০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৩৮ (২৪.২০%)
টেলিফোন বিল	১০ (১৩.৩৩%)	৩৩ (৫৬.৯০%)	৮ (৮০%)	৯ (৬৪.২৯%)	৬০ (৩৮.২২%)
অন্যান্য সুবিধা	৮ (১০.৬৭%)	০	১ (১০%)	০	৯ (৫.৭৩%)

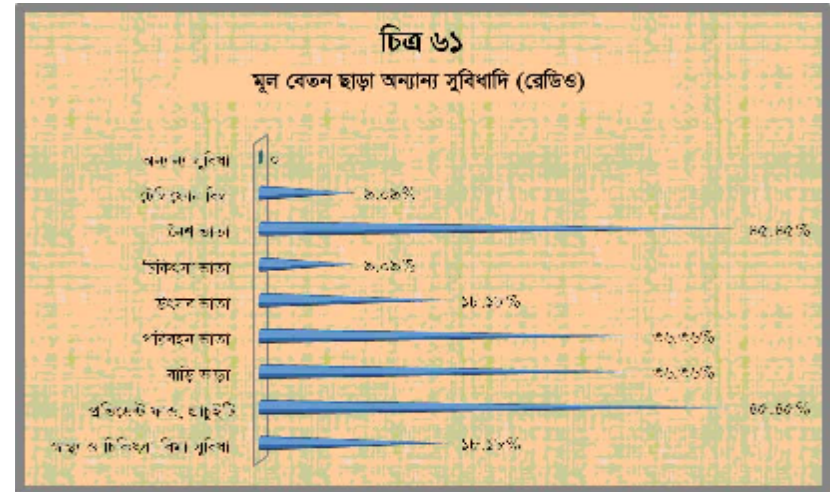
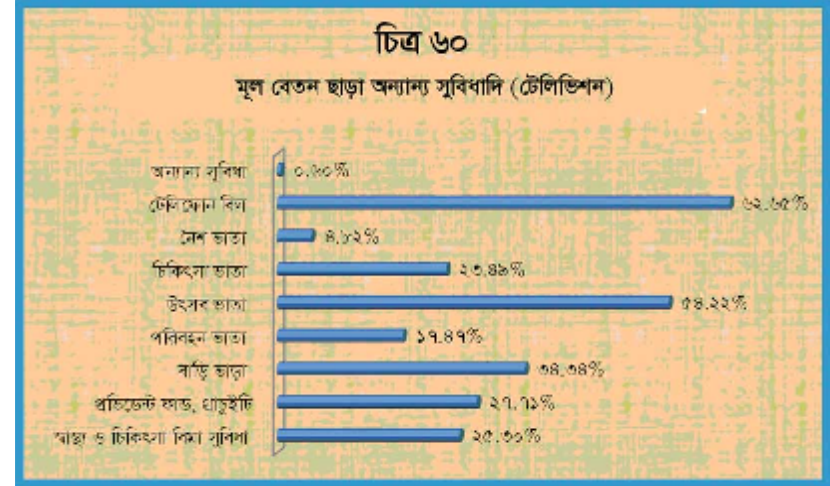


মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি (টিভি ও রেডিও সাংবাদিকদের জন্য)

মূল বেতন ছাড়া টেলিভিশন ও রেডিও সাংবাদিকরা কী ধরনের সুবিধা পাচ্ছেন, তা অনুসন্ধান করা হয়েছে এ গবেষণায়। টেলিভিশন সাংবাদিকদের মধ্যে অর্ধেকের বেশি উত্তরদাতা বলেছেন, তারা উৎসব ভাতা ও টেলিফোন বিল পেয়ে থাকেন (দেখুন, সারণি ৩৪)। তবে মাত্র ৫% সাংবাদিক টেলিভিশনে নৈশ ভাতা পাচ্ছেন। অন্যদিকে রেডিও'র ক্ষেত্রে এ হার ৪৫ শতাংশের বেশি। তবে প্রভিডেন্ট ফান্ড এবং গ্রাচুইটি, পরিবহন ভাতা এবং নৈশ ভাতা রেডিও সাংবাদিকরা টেলিভিশন সাংবাদিকদের চেয়ে বেশি পাচ্ছেন (দেখুন, চিত্র ৬০ ও ৬১)। চিকিৎসা ভাতা পাওয়ার চিত্র টেলিভিশনের তুলনায় রেডিও'র ক্ষেত্রে খুবই নাজুক। একাত্তর টেলিভিশনের একজন স্টাফ রিপোর্টার তার সাংবাদিকতা ক্যারিয়ারের নেতিবাচক ঘটনা তুলে ধরতে গিয়ে বলেছেন, “অফিসের জন্য কাজ করতে গিয়ে ইনজুরি সত্ত্বেও অফিসের দায়-দায়িত্ব না নেয়া এবং চিকিৎসা ব্যয়, চিকিৎসাকালে ৬ মাসের বেতন না দেয়াসহ মানসিক নির্যাতন। এস এ টেলিভিশনের একজন রিপোর্টার তার সাংবাদিকতা ক্যারিয়ারের নেতিবাচক দিক তুলে ধরতে গিয়ে বলেছেন, “দু’বছরে বোনাস কমে অর্ধেক হয়ে গেছে”। এশিয়ান টেলিভিশনের একজন সাংবাদিক বলেছেন, “খুবই স্বাভাবিক যে বছরান্তে বেতন বাড়ে, কিন্তু তার বর্তমান কর্মস্থলে বেতন উল্টো সবারই কমে গেছে। এস এ টিভির একজন বিশেষ প্রতিনিধি বলেছেন, “একদিকে সততা, অন্যদিকে ন্যূনতম চাহিদা -- এই দ্বন্দ্ব মাঝে মাঝে ভাবায়, মাঝে মাঝে কাঁদায়”।

সারণি ৩৪

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি	টেলিভিশন		রেডিও	
	গণসংখ্যা	শতকার হার	গণসংখ্যা	শতকার হার
স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা	৪২	২৫.৩০%	২	১৮.১৮%
প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি	৪৬	২৭.৭১%	৫	৪৫.৪৫%
বাড়ি ভাড়া	৫৭	৩৪.৩৪%	৪	৩৬.৩৬%
পরিবহন ভাতা	২৯	১৭.৪৭%	৪	৩৬.৩৬%
উৎসব ভাতা	৯০	৫৪.২২%	২	১৮.১৮%
চিকিৎসা ভাতা	৩৯	২৩.৪৯%	১	৯.০৯%
নৈশ ভাতা	৮	৪.৮২%	৫	৪৫.৪৫%
টেলিফোন বিল	১০৪	৬২.৬৫%	১	৯.০৯%
অন্যান্য সুবিধা	১	০.৬০%	০	০



কর্মস্থল পরিবর্তন

উত্তরদাতারা তাদের পেশাগত জীবনে কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন কি-না, করলে কতদিন আগে করেছেন, পরিবর্তনের কারণ কি, পরিবর্তনের সময় পাওনা পেয়েছিলেন কি-না, না পেলে কি কারণে পান নি এসব বিষয় জানতে চাওয়া হয়েছিল। পাশাপাশি বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের ইচ্ছে আছে কি-না এবং পেশা পরিবর্তন করতে চান কি-না এসব প্রশ্নেরও উত্তর জানতে চাওয়া হয় বর্তমান গবেষণায়।

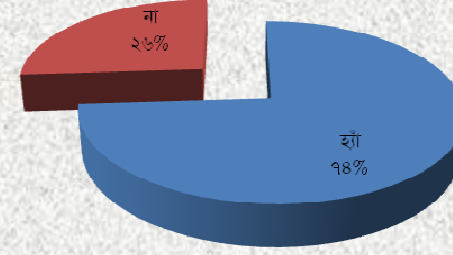
ক) সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন

সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন করেছেন কি-না এমন প্রশ্নের উত্তরে ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৪৭ জন (৭৪%) উত্তরদাতা বলেছেন তারা পেশাগত জীবনে কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন (দেখুন, চিত্র ৬২)। অর্থাৎ উত্তরদাতাদের মধ্যে প্রায় দুই-তৃতীয়াংশের চাকরি জীবনে কর্মস্থল পরিবর্তনের মাত্রা লক্ষ্যণীয়। পরিবর্তনের হার বাংলা সংবাদপত্রে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সবচেয়ে বেশি (দেখুন, সারণি ৩৫)। টেলিভিশন চ্যানেলের উত্তরদাতাদের মধ্যে এ হার দুই-তৃতীয়াংশের কাছাকাছি। তবে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমে কর্মরত সাংবাদিকদের মধ্যে কর্মস্থল পরিবর্তনের হার তুলনামূলক কম

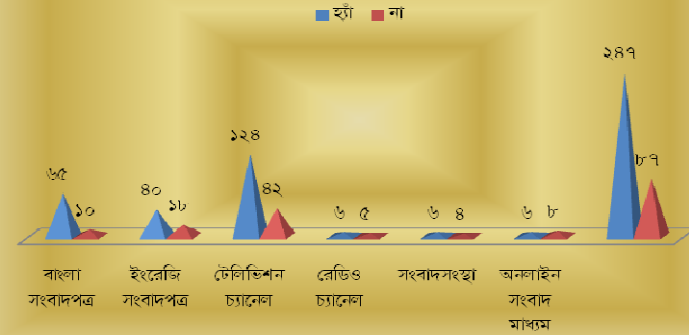
সারণি ৩৫

সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৬৫ (৮৬.৬৭%)	১০ (১৩.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪০ (৬৮.৯৭%)	১৮ (৩১.০৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১২৪ (৭৪.৭০%)	৪২ (৩৫.৩০%)
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	৮ (৫৭.১৪%)
	২৪৭ (৭৩.৯৫%)	৮৭ (২৬.০৫%)

চিত্র ৬২
সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন

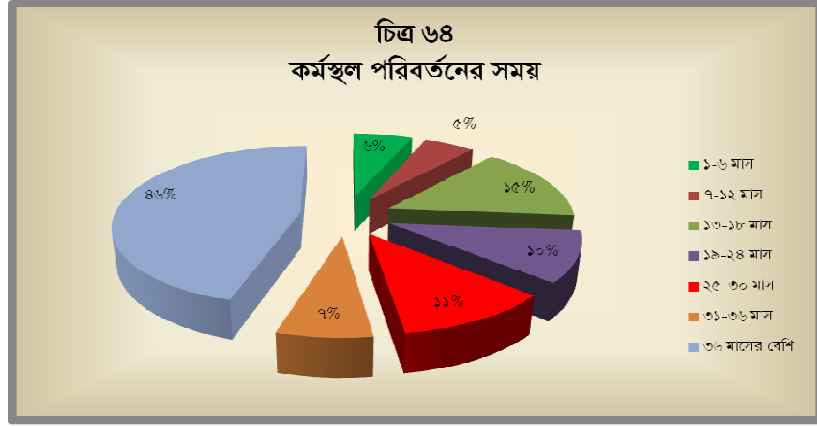


চিত্র ৬৩
সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন



খ) সর্বশেষ পরিবর্তনের সময়

যে ২৪৭ জন উত্তরদাতা কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন বলে জানিয়েছেন তাদের সর্বশেষ কর্মস্থল পরিবর্তন কতদিন হয়েছে সে প্রশ্নের উত্তর জানতে চাওয়া হয়। সবচেয়ে বেশি সংখ্যক উত্তরদাতা অর্থাৎ ১১২ জন (৪৬%) জানিয়েছেন সবশেষ কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন তিন বছরের বেশি সময় আগে (দেখুন, চিত্র ৬৪)। সবচেয়ে কমসংখ্যক উত্তরদাতা জানিয়েছেন, তাদের নতুন কর্মস্থলে তারা যোগ দিয়েছেন গত এক বছরের মধ্যে (দেখুন, সারণি ৩৬)।



সারণি ৩৬

কর্মস্থল পরিবর্তনের সময়							
	১-৬ মাস	৭-১২ মাস	১৩-১৮ মাস	১৯-২৪ মাস	২৫-৩০ মাস	৩১-৩৬ মাস	৩৬ মাসের বেশি
বাংলা সংবাদপত্র	৫ (৭.৬৯%)		৭ (১০.৭৭%)	৯ (১৩.৮৫%)	১২ (১৮.৫৪%)	৫ (৭.৬৯%)	২৭ (৪১.৫৪%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২ (৫%)	২ (৫%)	৪ (১০%)	৬ (১৫%)	৫ (১২.৫%)	১ (২.৫%)	২০ (৫০%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৪ (৩.২৩%)	৯ (৭.২৬%)	২৩ (১৮.৫৫%)	৯ (৭.২৬%)	১১ (৮.৮৭%)	১১ (৮.৮৭%)	৫৭ (৪৫.৯৭%)
রেডিও চ্যানেল	৩ (৫০%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)				
সংবাদ সংস্থা	১ (১৬.৬৭%)						৫ (৮৩.৩৩%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম			২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)			৩ (৫০%)
	১৫ (৬.০৭%)	১৩ (৫.২৬%)	৩৭ (১৪.৯৮%)	২৫ (১০.১২%)	২৮ (১১.৩৪%)	১৭ (৬.৮৮%)	১১২ (৪৫.৩৪%)

গ) কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ

কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন এমন ২৪৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৪৪ জন (৫৮.৩০%) উত্তরদাতাই বলেছেন, মুখ্য কারণ হলো বেশি বেতন (দেখুন, চিত্র ৩৭)। তারপরই আছে প্রতিষ্ঠিত কিংবা স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে কাজের আশায় তারা কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন (৩৫.৬৩%)। তবে কর্মস্থল পরিবর্তনের পেছনে ম্যানেজমেন্ট, সুপারভাইজার কিংবা সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার খুবই কম ভূমিকা রাখে। রেডিও চ্যানেলের সাংবাদিকরা ছাড়া বাকি সব মাধ্যমের উত্তরদাতা মনে করেন, তারা মূলত বেশি বেতনের জন্যই আগের কর্মস্থল ছেড়েছেন। তুলনামূলকভাবে রেডিও এবং সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকরা চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে কিছুটা বেশি উদ্বেগ (দেখুন, সারণি ৩৮)।

সারণি ৩৭

কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
বেশি বেতনের জন্য	১৪৪	৫৮.৩০%
ভাতা ও সুবিধাদি বেশি	৫৩	২১.৪৬%
চাকরির নিরাপত্তা	৫৬	২২.৬৭%
ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে দ্বন্দ্ব	১৬	৬.৪৮%
কর্মচাপ বেশি ছিল	৮	৩.২৪%
বেতন-ভাতা অনিয়মিত ছিল	৪০	১৬.১৯%
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৯	৩.৬৪%
সুপারভাইজার/বসের খারাপ ব্যবহার	৮	৩.২৪%
সহকর্মীদের খারাপ আচরণ	৫	২.০২%
বড়, প্রতিষ্ঠিত ও স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে চাকরির আশায়	৮৮	৩৫.৬৩%
অন্য কোন কারণ	২৭	১০.৯৩%

সারণি ৩৮

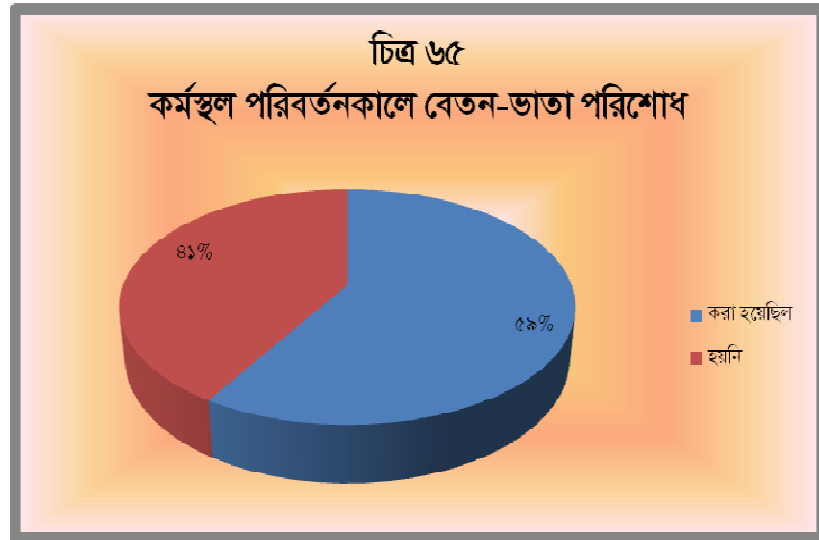
কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
বেশি বেতনের জন্য	৩২ (৪৯.২৩%)	১৬ (৪০%)	৫১ (৪১.১৩%)	০	২ (৩৩.৩৩%)	৩ (৫০%)
ভাতা ও সুবিধাদি বেশি	১৭ (২৬.১৫%)	৬ (১৫%)	২৬ (২০.৯৭%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)
চাকরির নিরাপত্তা	১৫ (২৩.০৮%)	৭ (১৭.৫%)	২৭ (২১.৭৭%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)	৩ (৫০%)
ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে দ্বন্দ্ব	৩ (৪.৬২%)	৪ (১০%)	৭ (৫.৬৫%)	২ (৩৩.৩৩%)		
কর্মচাপ বেশি ছিল	১ (১.৫৪%)	১ (২.৫%)	৩ (২.৪২%)	০		৩ (৫০%)
বেতন-ভাতা অনিয়মিত ছিল	১৬ (২৪.৬২%)	৬ (১৫%)	১৫ (১২.১০%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)	
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৩ (৪.৬২%)	৩ (৭.৫%)	৩ (২.৪২%)	০		
সুপারভাইজার/বসের খারাপ ব্যবহার	১ (১.৫৪%)		৭ (৫.৬৫%)	০		
সহকর্মীদের খারাপ আচরণ	০		৪ (৩.২৩%)	১ (১৬.৬৭%)		
বড়, প্রতিষ্ঠিত ও স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে চাকরির আশায়	২০ (৩০.৭৭%)	১২ (৩০%)	৫০ (৪০.৩২%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)
অন্য কোনো কারণ	৪ (৬.১৫%)	৩ (৭.৫%)	১৭ (১৩.৭১%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)

ঘ) কর্মস্থল পরিবর্তনকালে বেতন-ভাতা পরিশোধ

কর্মস্থল পরিবর্তনের সময় বেতন-ভাতা ও বকেয়া পরিশোধ করা হয়েছিল কি-না এমন প্রশ্ন রাখা হয়েছিল ২৪৭ উত্তরদাতার কাছে যারা কর্মস্থল পরিবর্তন করেছিলেন। ৪১ শতাংশ উত্তরদাতা এর নেতিবাচক উত্তর দিয়েছেন (দেখুন, চিত্র ৬৫)। রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে বেশির ভাগ উত্তরদাতা ইতিবাচক মত দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ৩৯)। কর্মস্থল পরিবর্তনের সময় বেতন ভাতা না পাওয়ার ক্ষেত্রে সংবাদ সংস্থা এবং বাংলা সংবাদপত্রের উত্তরদাতারাই বেশি নেতিবাচক মত দিয়েছেন।

সারণি ৩৯

কর্মস্থল পরিবর্তনকালে বেতন-ভাতা পরিশোধ			
	করা হয়েছিল	হয়নি	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৩০ (৪৬.১৫%)	৩৫ (৫৩.৮৫%)	৬৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৪ (৬০%)	১৬ (৪০%)	৪০
টেলিভিশন চ্যানেল	৮০ (৬৪.৫২%)	৪৪ (৩৫.৪৮%)	১২৪
রেডিও চ্যানেল	৫ (৮৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)	৬
সংবাদ সংস্থা	২ (৩৩.৩৩%)	৪ (৬৬.৬৭%)	৬
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (৬৬.৬৭%)	২ (৩৩.৩৩%)	৬
	১৪৫ (৫৮.৭০%)	১০২ (৪১.৩০%)	২৪৭

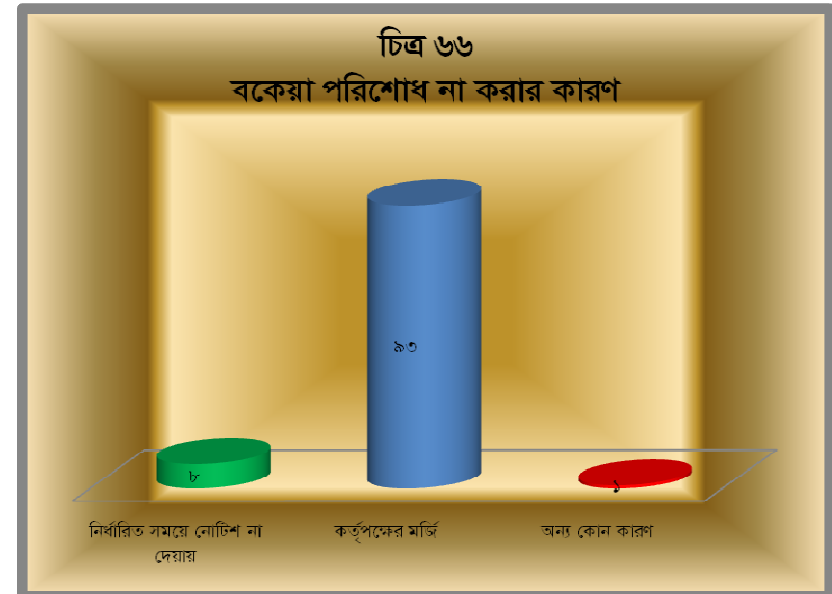


ঙ) কর্মস্থল পরিবর্তনের সময় বেতন-ভাতা পরিশোধ না করার কারণ

যে ১০২ জন সাংবাদিক যারা আগের কর্মস্থল ছাড়ার সময় বেতন-ভাতা বা বকেয়া তারা পাননি, তাদের কাছে বকেয়া না পাওয়ার কারণ জানতে চাওয়া হয়। তাদের মধ্যে ৯৩ জনই (৯১%) বলেছেন কর্তৃপক্ষের মর্জির কারণেই আসলে তারা বেতন-ভাতা পাননি (দেখুন, চিত্র ৬৬)। ইংরেজি সংবাদপত্র, রেডিও চ্যানেল এবং সংবাদ সংস্থায় কর্মরত উত্তরদাতারা এটি ছাড়া অন্য কোন কারণই খুঁজে পাননি (দেখুন, সারণি ৪০)।

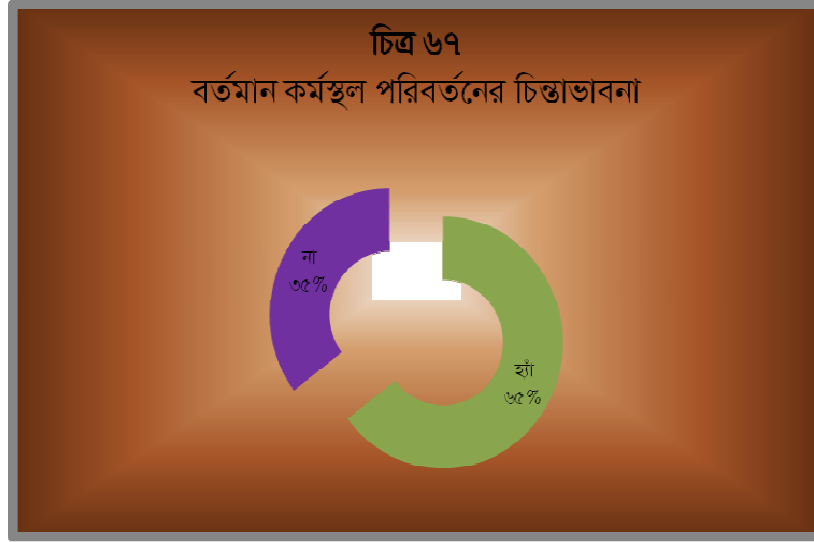
সারণি ৪০

বেতন-ভাতা পরিশোধ না করার কারণ			
	নির্ধারিত সময়ে নোটিশ না দেওয়ায়	কর্তৃপক্ষের মর্জি	অন্য কোনো কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	১	২৭	১
ইংরেজি সংবাদপত্র	০	১৪	০
টেলিভিশন চ্যানেল	৬	৪২	০
রেডিও চ্যানেল	০	১	০
সংবাদ সংস্থা	০	৪	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১	২	০
	৮	৯০	১



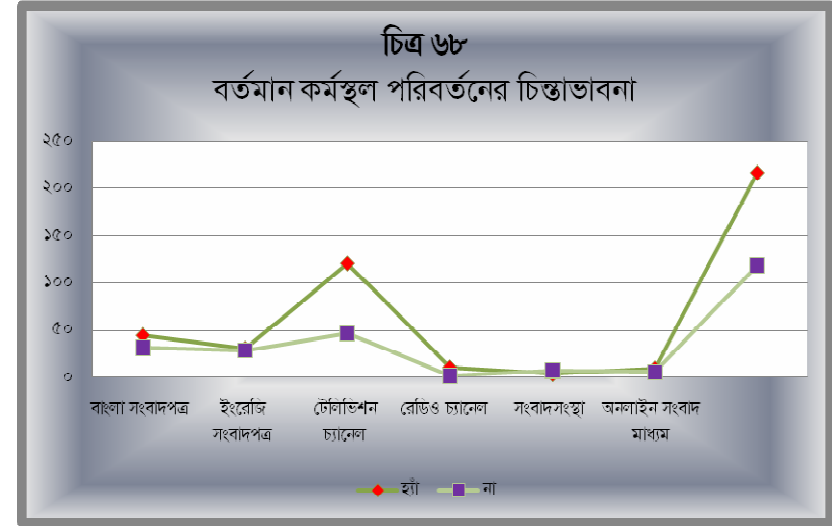
চ) বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভাবছে কি-না

৩৩৪ জন উত্তরদাতার কাছে বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের আকাঙ্ক্ষার কথা জানতে চাওয়া হয়। এর মধ্যে ২১৬ জন (৬৫%) উত্তরদাতা বলেছেন, তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন (দেখুন, চিত্র ৬৭)। পরিবর্তনের কথা সবচেয়ে বেশি ভাবছেন সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকরা (দেখুন, সারণি ৪১)। ইংরেজি ও বাংলা সংবাদপত্রের উত্তরদাতারা এ ব্যাপারে তুলনামূলকভাবে কম নেতিবাচক মত দিয়েছেন।



সারণি ৪১

বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	৪৪ (৫৮.৬৭%)	৩১ (৪১.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩০ (৫১.৭২%)	২৮ (৪৮.২৮%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	১২০ (৭২.২৯%)	৪৬ (২৭.৭১%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	১০ (৯০.৯১%)	১ (৯.০৯%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)	১৪
	২১৬ (৬৪.৬৭%)	১১৮ (৩৫.৩৩%)	৩৩৪

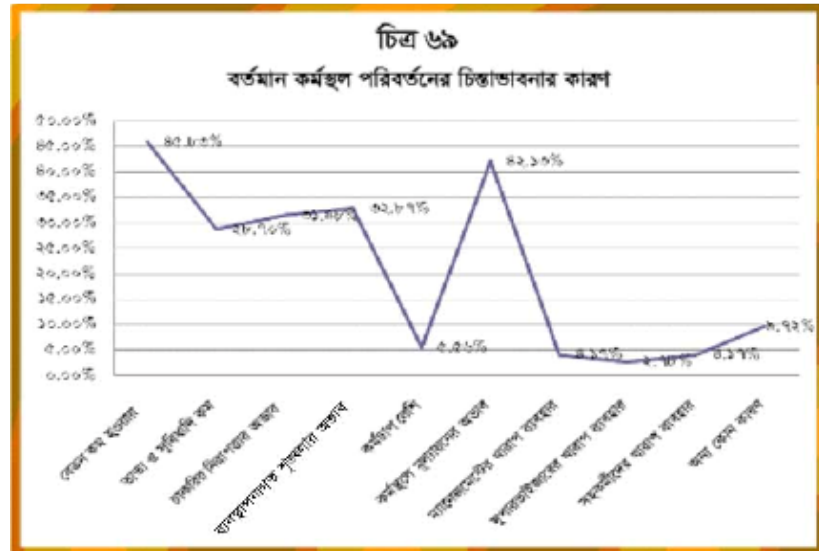


ছ) বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ

যে ২১৬ জন উত্তরদাতা বলেছেন তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভাবছেন তাদের কাছে এ ধরনের চিন্তা ভাবনার কারণ সম্পর্কে জানতে চাওয়া হয়। মূলত পাঁচটি কারণকে প্রাধান্য দিয়েছেন উত্তরদাতারা। এগুলো হলো বেতন কম (৪৫.৮৩%), কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব (৪২.১৩%), ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব (৩২.৮৭%), চাকরির নিরাপত্তার অভাব (৩১.৪৮%) এবং ভাতা ও সুবিধাদি কম (২৮.৭০) (দেখুন, চিত্র ৬৯)। ইংরেজি সংবাদপত্র ছাড়ার চিন্তা ভাবনার মূল কারণ চাকরির নিরাপত্তার অভাব (দেখুন, সারণি ৪২)। তবে বাংলা সংবাদপত্র, টেলিভিশন চ্যানেল এবং রেডিও'র উত্তরদাতা মনে করছেন তাদের বর্তমান কর্মস্থল ছাড়ার ভাবনার পেছনে আছে প্রধানত বেতন কম। তবে সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে এ কারণটি একেবারেই কোনো ভূমিকা রাখছে না।

সারণি ৪২

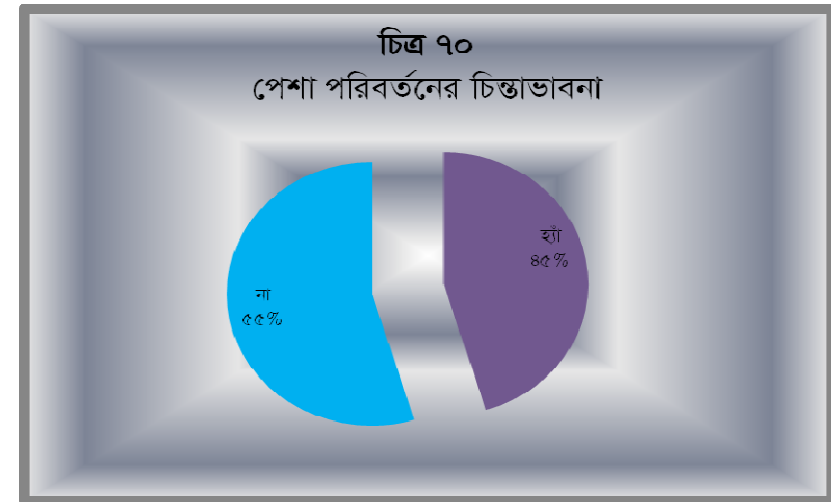
বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ							
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
বেতন কম হওয়ায়	২০ (৪৫.৪৫%)	৮ (২৬.৬৭%)	৬৪ (৫৩.৩৩%)	৫ (৫০%)	০	২ (২২.২২%)	৯৯ (৪৫.৮৩%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১০ (২২.৭২%)	৭ (২৩.৩৩%)	৩৮ (৩১.৬৭%)	৪ (৪০%)	১ (৩৩.৩৩%)	২ (২২.২২%)	৬২ (২৮.৭০%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	১০ (২২.৭২%)	১৯ (৬৩.৩৩%)	৩৫ (২৯.১৭%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	০	৬৮ (৩১.৪৮%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	১৩ (২৯.৫৫%)	৭ (২৩.৩৩%)	৩৮ (৩১.৬৭%)	২ (২০%)	০	৩ (৩৩.৩৩%)	৭১ (৩২.৮৭%)
কর্মচাপ বেশি	২ (৪.৫৫%)	২ (৬.৬৭%)	৮ (৬.৬৭%)	০	০	০	১২ (৫.৫৬%)
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	১৪ (৩১.৮২%)	১৩ (৪৩.৩৩%)	৫৭ (৪৭.৫%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	৩ (৩৩.৩৩%)	৯১ (৪২.১৩%)
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৪ (৯.০৯%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৯ (৪.১৭%)
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২২%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৬ (২.৭৮%)
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২২%)	১ (৩.৩৩%)	৬ (৫%)	১ (১০%)	০	০	৯ (৪.১৭%)
অন্য কোনো কারণ	৫ (১১.৩৬%)	৬ (২০%)	৭ (৫.৮৩%)	০	০	৩ (৩৩.৩৩%)	২১ (৯.৭২%)



পেশা পরিবর্তন

ক) পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা

সাংবাদিকতার প্রতি বিরাগভাজন হয়ে বর্তমান পেশা পরিবর্তন করে অন্য কোনো পেশায় যোগ দিতে চান? কি-না তা অনুসন্ধানে দেখা গেছে, ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৬২ জন (৪৫%) বর্তমান পেশা সাংবাদিকতা ছেড়ে অন্য কোন পেশায় যোগ দেয়ার কথা ভাবছেন (দেখুন, চিত্র ৭০)। তুলনামূলকভাবে রেডিও'র সাংবাদিকরা পেশা পরিবর্তনের পক্ষে বেশি এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকরা কম মত দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ৪৩)।



সারণি ৪৩

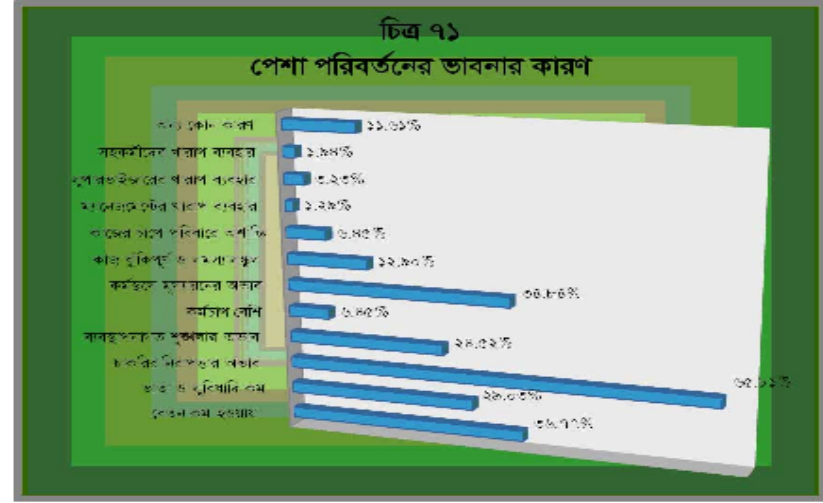
পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা			
	হ্যাঁ	না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৩৫ (৪৬.৬৭%)	৪০ (৫৩.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৮ (৪৮.২৮%)	৩০ (৫১.৭২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৯ (৪৭.৫৯%)	৮৭ (৫২.৪১%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	১০ (৭১.৪৩%)	১৪
	১৫৫ (৪৬.৪১%)	১৭৯ (৫৩.৫৯%)	৩৩৪

খ) পেশা পরিবর্তনের ভাবনার কারণ

গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, সাংবাদিকতা পেশায় চাকরির নিরাপত্তার অভাব সাংবাদিকদের ভাবিয়ে তুলেছে। যে ১৫৫ জন উত্তরদাতা পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা করছেন বলে জানিয়েছেন তাদের মধ্যে ১০২ জন (৬৫.৮১%) বলেছেন তারা চাকরির নিরাপত্তাহীনতার কারণে এ পেশা ছেড়ে অন্য পেশায় যোগ দেওয়ার কথা ভাবছেন (দেখুন, সারণি ৪৪)। প্রভাবশালী অন্য কারণগুলোর মধ্যে বেতন কম, কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব, ভাতা ও সুযোগ-সুবিধা কম ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য (দেখুন, চিত্র ৭১)। কাজের চাপ এবং কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি দেখা দেয়ার প্রবণতা খুব কম হলেও এটি শুধু সংবাদপত্র এবং টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকদের মধ্যে বিদ্যমান (দেখুন, সারণি ৪৫)। তুলনামূলক বিচারে অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় বাংলা সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে বেতন কম এবং কর্মস্থানে মূল্যায়নের অভাব বেশি বোধ করছেন এক্ষেত্রে কর্মরত সাংবাদিকরা।

সারণি ৪৪

পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
বেতন কম হওয়ায়	৫৭	৩৬.৭৭%
ভাতা ও সুবিধাদি কম	৪৫	২৯.০৩%
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	১০২	৬৫.৮১%
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	৩৮	২৪.৫২%
কর্মচাপ বেশি	১০	৬.৪৫%
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	৫৪	৩৪.৮৪%
কাজ ঝুঁকিপূর্ণ ও সমস্যাসঙ্কুল	২০	১২.৯০%
কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি	১০	৬.৪৫%
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	২	১.২৯%
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	৫	৩.২৩%
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	৩	১.৯৪%
অন্য কোনো কারণ	১৮	১১.৬১%



সারণি ৪৫

পেশা পরিবর্তনের ভাবনার কারণ						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
বেতন কম হওয়ায়	১৯ (৫৪.২৯%)	১০ (৩৫.৭১%)	২৫ (৩১.৬৫%)	২ (৩৩.৩৩%)	০	১ (২৫%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১৩ (৩৭.১৪%)	১১ (৩৯.২৯%)	১৮ (২২.৭৮%)	২ (৩৩.৩৩%)	০	১ (২৫%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	২৬ (৭৪.২৯%)	২০ (৭১.৪৩%)	৪৯ (৬২.০৩%)	৪ (৬৬.৬৭%)	২ (৬৬.৬৭%)	১ (২৫%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	৯ (২৫.৭১%)	৬ (২১.৪৩%)	২২ (২৭.৮৫%)	১ (১৬.৬৭%)	০	০
কর্মচাপ বেশি	৪ (১১.৪৩%)	২ (৭.১৪%)	৪ (৫.০৬%)	০	০	০
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	১৯ (৫৪.২৯%)	৮ (২৮.৫৭%)	২৪ (৩০.৩৮%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (৩৩.৩৩%)	০
কাজ ঝুঁকিপূর্ণ ও সমস্যাসঙ্কুল	৪ (১১.৪৩%)	৪ (১৪.২৮%)	৯ (১১.৩৯%)	১ (১৬.৬৭%)	০	২ (৫০%)
কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি	২ (৫.৭১%)	২ (৭.১৪%)	৬ (৭.৫৯%)	০	০	০
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	০	০	২ (২.৫৩%)	০	০	০
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	১ (২.৮৬%)	০	৪ (৫.০৬%)	০	০	০
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	২ (৫.৭১%)	০	১ (১.২৭)	০	০	০
অন্য কোনো কারণ	৫ (১৪.২৯%)	৭ (২৫%)	৬ (৭.৫৯%)	০	০	০

পছন্দসই পেশার ক্রমমান

৩৩৪ জন উত্তরদাতার কাছে ১৪টি পেশার কথা তুলে ধরে সেগুলোর মধ্যে পাঁচটি আকর্ষণীয় পেশাকে ক্রমমানানুসারে চিহ্নিত করতে বলা হয়েছিল। যেমন - সবচেয়ে বেশি আকর্ষণীয় পেশাকে ১, দ্বিতীয় আকর্ষণীয় পেশাকে ২ এভাবে চিহ্নিত করতে বলা হয়। সাংবাদিকদের পছন্দের দিক থেকে দশটি পেশার ক্রম মান নির্ধারণে তথ্য বিশ্লেষণের সুবিধার্থে পেশাগুলোকে পয়েন্ট বা নম্বর দেওয়া হয়। অর্থাৎ উত্তরদাতা যে পেশাকে ১ নম্বর বলে চিহ্নিত করেছে তাকে ৫ নম্বর, ২ নম্বর চিহ্নিত পেশাকে ৪, ৩ নম্বর চিহ্নিত পেশাকে ৩, ৪ নম্বর চিহ্নিত পেশাকে ২ এবং ৫ নম্বর চিহ্নিত পেশাকে ১ নম্বর দেয়া হয়। প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, সাংবাদিকদের কাছে প্রথম পছন্দনীয় বা আকর্ষণীয় পেশা (৭১৬ পয়েন্ট) হলো সিভিল সার্ভিস (বিসিএস) ক্যাডার (দেখুন, চিত্র ৭২)। এর পরের চারটি পছন্দসই পেশা হলো সাংবাদিকতা (৬২৮ পয়েন্ট), কলেজ/বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকতা (৫৩৩ পয়েন্ট), ব্যাংকিং খাত (৩৭৮ পয়েন্ট) এবং সর্বশেষ ব্যবসা (৩১৪ পয়েন্ট)। তুলনামূলক বিচারে দেখা যাচ্ছে, শুধু ইংরেজি সাংবাদিকদের সাংবাদিক ছাড়া অন্য সব মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে থেকে প্রাপ্ত পয়েন্টে এক নম্বর পেশা হিসেবে অবস্থান করছে সিভিল সার্ভিস বা বিসিএস ক্যাডার (দেখুন, সারণি ৪৬)। ইংরেজি সাংবাদিকদের সাংবাদিকদের কাছে কলেজ/বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকতাই সবচেয়ে বেশি আকর্ষণীয় পেশা। সবচেয়ে কম আকর্ষণীয় পেশা হলো স্কুলের শিক্ষকতা।



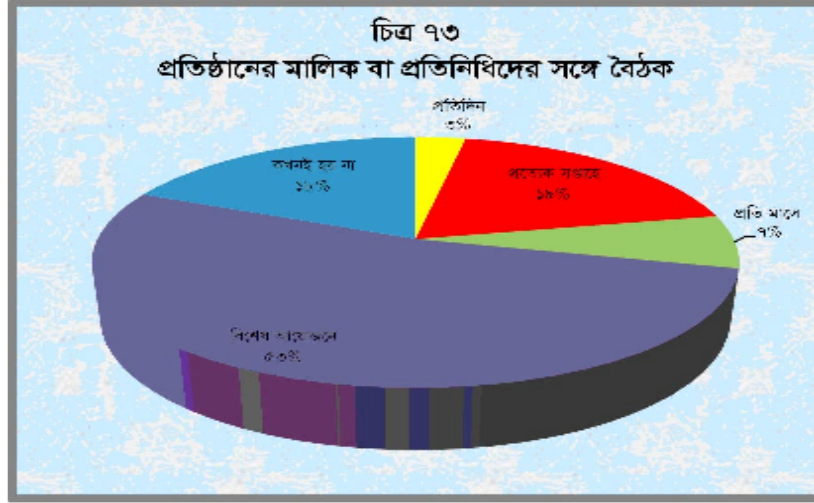
সারণি ৪৬

পছন্দসই পেশার ক্রমমান							
	বাংলা সাংবাদিকতা	ইংরেজি সাংবাদিকতা	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট পয়েন্ট
সিভিল সার্ভিস (বিসিএস)	১৬১	৯৯	৩৬৩	২৫	২৬	৪২	৭১৬
ব্যাংকিং খাত	৬৬	৬৪	২১৬	১৪	৬	১২	৩৭৮
চিকিৎসা	৬৭	৬৯	১০৮	৪	৮	০	২৫৩
আইনজীবী	১৩	২৪	২৪	৭	৪	১২	৮৪
শিক্ষকতা (কলেজ/বিশ্ববিদ্যালয়)	১২০	১২৯	২৪৮	৬	১৫	১৫	৫৩৩
শিক্ষকতা (স্কুল)	১৬	২১	২৯	৬	০	১০	৮২
এনজিও	১১	২০	১০২	৪	৩	৪	১৪৪
জুডিশিয়াল সার্ভিস	৩৯	৩৫	৬০	৩	২	০	১৩৯
প্রতিরক্ষা বাহিনী	৫৩	৩৪	১৩৭	৩	১০	১	২৩৮
আইনশৃঙ্খলা বাহিনী	২৪	১৪	৭৩	০	৪	৫	১২০
ব্যবসায়	৭৪	৪৮	১৭৬	২	৮	৬	৩১৪
বেসরকারি খাত	১২	১৯	৬০	৪	২৪	০	১১৯
সাংবাদিকতা ও গণমাধ্যম	১৩৮	১২৫	৩২০	১১	৩	৩১	৬২৮
প্রকৌশলী	২৫	৪২	৬২	৮	০	০	১৩৭

প্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক

ক) মালিকের সঙ্গে বৈঠক

প্রতিষ্ঠানের মালিক কিংবা তাদের প্রতিনিধিদের সঙ্গে সাংবাদিকদের বৈঠক হয় বেশির ভাগ ক্ষেত্রে বিশেষ আয়োজনে আর প্রতিদিন হয় খুব কমই (দেখুন, চিত্র ৭৩)। তবে মালিকপক্ষের সঙ্গে কখনই বৈঠক হয় এ হারও (১৮%) বেশ প্রাধান্যযোগ্য। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে প্রত্যেক সপ্তাহে মালিকপক্ষের সাথে বৈঠকের বিষয়টি উল্লেখযোগ্য (দেখুন, সারণি ৪৭)।



সারণি ৪৭

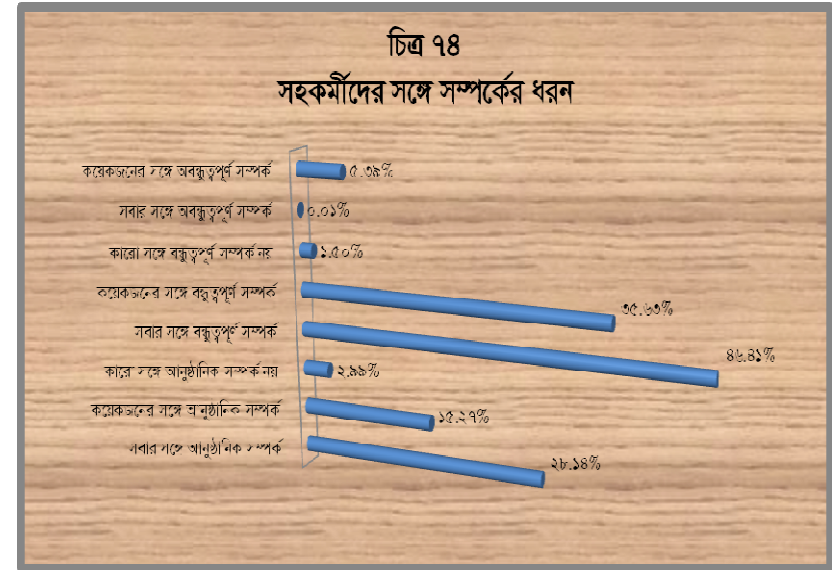
	মালিকপক্ষ বা তাদের প্রতিনিধিদের সঙ্গে বৈঠক					
	প্রতিদিন	প্রতি সপ্তাহে	প্রতি মাসে	বিশেষ আয়োজনে	কখনই হয় না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৬ (৮%)	২০ (২৬.৬৭%)	৪ (৫.৩৩%)	২৯ (৩৮.৬৭%)	১৬ (২১.৩৩%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২ (৩.৪৫%)	১৬ (২৭.৫৯%)	০০	২৬ (৪৪.৮৩%)	১৪ (২৪.১৪%)	৫৮ (১০০%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২ (১.২০%)	১৫ (৯.০৪%)	১৭ (১০.২৪%)	১০৩ (৬২.০৫%)	২৯ (১৭.৪৭%)	১৬৬ (১০০%)
রেডিও চ্যানেল	০	২ (১৮.১৮%)	০	৬ (৫৪.৫৫%)	৩ (২৭.২৭%)	১১ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	০	২ (২০%)	১ (১০%)	৭ (৭০%)	০	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	৮ (৫৭.১৪%)	১ (৭.১৪%)	৫ (৩৫.৭১%)	০	১৪ (১০০%)
	১০ (২.৯৯%)	৬৩ (১৮.৮৬%)	২৩ (৬.৮৯%)	১৭৬ (৫২.৬৯%)	৬২ (১৮.৫৬%)	৩৩৪ (১০০%)

খ) সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্ক

৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৫৫ জন (৪৬.৪১%) বলেছেন, বর্তমান কর্মস্থলে তাদের সবার সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান। ১১৯ জন (৩৫.৬৩%) বলেছেন, কয়েকজনের সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক রয়েছে (দেখুন, সারণি ৪৮)। সংবাদপত্র ও টেলিভিশন ছাড়া অন্য গণমাধ্যমগুলোতে সহকর্মীদের মধ্যে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক নেই (দেখুন, সারণি ৪৯)।

সারণি ৪৮

সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
সবার সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক	৯৪	২৮.১৪%
কয়েকজনের সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক	৫১	১৫.২৭%
কারো সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক নয়	১০	২.৯৯%
সবার সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	১৫৫	৪৬.৪১%
কয়েকজনের সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	১১৯	৩৫.৬৩%
কারো সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক নয়	৫	১.৫০%
সবার সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	১	০.০১%
কয়েকজনের সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	১৮	৫.৩৯%

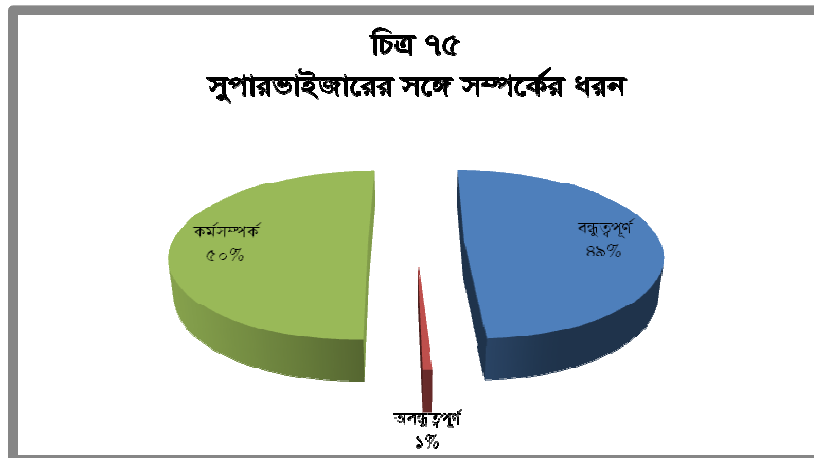


সারণি ৪৯

সহকর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন								
	সবার সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক	কয়েকজনের সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক	কারো সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক নয়	সবার সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	কয়েকজনের সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	কারো সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক নয়	সবার সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক	কয়েকজনের সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক
বাংলা সংবাদপত্র	১৫ (২০%)	৮ (১০.৬৭%)	২ (২.৬৭%)	৪৫ (৬০%)	২০ (২৬.৬৭%)	০	১ (১.৩৩%)	৪ (৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২২ (৩৭.৯৩%)	৪ (৬.৯০%)	২ (৩.৪৫%)	২৫ (৪৩.১০%)	২৪ (৪১.৩৮%)	২ (৩.৪৫%)	০	৩ (৫.১৭%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৪২ (২৫.৩০%)	৩৬ (২১.৬৯%)	৪ (২.৪১%)	৭৩ (৪৩.৯৮%)	৬৪ (৩৮.৫৫%)	৩ (১.৮১%)	০	১১ (৬.৬৩%)
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	০	০	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	০	০	০
সংবাদ সংস্থা	৪ (৪০%)	১ (১০%)	১ (১০%)	৩ (৩০%)	২ (২০%)	০	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	২ (১৪.২৯%)	১ (৭.১৪%)	৪ (২৮.৫৭%)	৪ (২৮.৫৭%)	০	০	০
	৯৪ (২৮.১৪%)	৫১ (১৫.২৭%)	১০ (২.৯৯%)	১৫৫ (৪৬.৪১%)	১১৯ (৩৫.৬৩%)	৫ (১.৫০%)	১ (০.৩১%)	১৮ (৫.৩৯%)

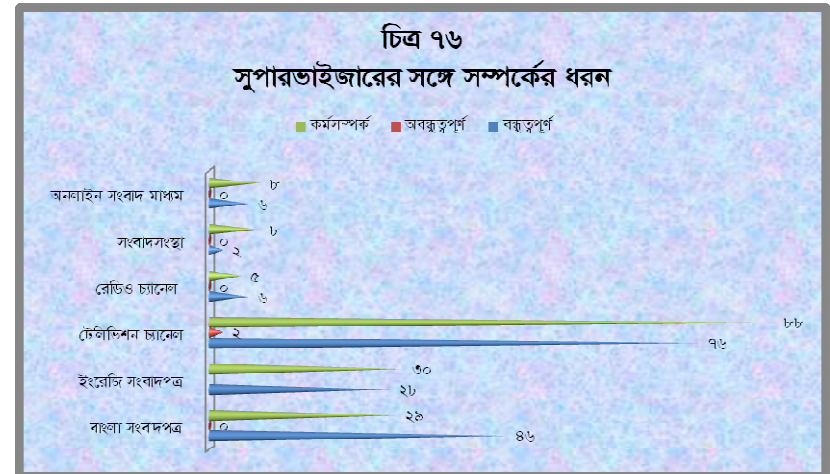
গ) সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্ক

উত্তরদাতাদের ৯৯ শতাংশই বলেছেন সম্পাদক, বার্তা সম্পাদক কিংবা প্রধান প্রতিবেদকের সঙ্গে তাদের হয় কর্মসম্পর্ক না হয় বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান (দেখুন, চিত্র ৭৫)। বাংলা সংবাদপত্র ও রেডিও চ্যানেলের বেশির ভাগ উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের সঙ্গে সুপারভাইজারের সম্পর্ক বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান (দেখুন, সারণি ৫০)। অন্য গণমাধ্যমগুলোর বেশির ভাগ উত্তরদাতারা মনে করেন, তাদের সঙ্গে সুপারভাইজারের কর্মসম্পর্ক বিদ্যমান। টিভি চ্যানেলের দু'জন উত্তরদাতা বলেছেন, অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান।



সারণি ৫০

সুপারভাইজারের সঙ্গে সম্পর্কের ধরন				
	বন্ধুত্বপূর্ণ	অবন্ধুত্বপূর্ণ	কর্মসম্পর্ক	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৪৬ (৬১.৩৩%)	০	২৯ (৩৮.৬৭%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৮ (৪৮.২৮%)	০	৩০ (৫১.৭২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৬ (৪৫.৭৮%)	২ (১.২০%)	৮৮ (৫৩.০১%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	০	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	০	৮ (৮০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	০	৮ (৫৭.১৪%)	১৪
	১৬৪ (৪৯.১০%)	২ (০.৬০%)	১৬৮ (৫০.৩০%)	৩৩৪

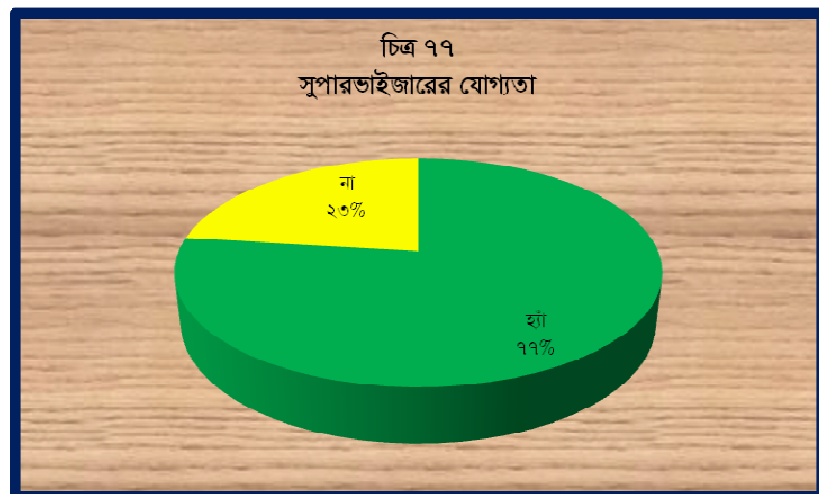


ঘ) সুপারভাইজারের যোগ্যতা

৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৫৭ জন (৭৭%) মনে করেন, তাদের সুপারভাইজার তার কাজের জন্য যোগ্য (দেখুন, চিত্র ৭৭)। সুপারভাইজারের যোগ্যতা নিয়ে তুলনামূলকভাবে কম নেতিবাচক ধারণা পোষণ করেছেন ইংরেজি সংবাদপত্রের উত্তরদাতারা। অন্যদিকে রেডিও চ্যানেলের সাংবাদিকরা এ সম্পর্কে কোন নেতিবাচক ধারণাই পোষণ করেননি (দেখুন, সারণি ৫১)। একাত্তর টেলিভিশনের একজন প্রতিবেদক বলেছেন, “বর্তমানে বাংলাদেশের সাংবাদিকতার জগত যোগ্যতাহীনদের অভয়াশ্রম।

সারণি ৫১

সুপারভাইজারের যোগ্যতা			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	৫৮ (৭৭.৩৩%)	১৭ (২২.৬৭%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৯ (৮৪.৪৮%)	৯ (১৫.৫২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	১২২ (৭৩.৪৯%)	৪৪ (২৬.৫১%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	১১ (১০০%)	০	১১
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১০ (৭১.৪৩%)	৪ (২৮.৫৭%)	১৪
	২৫৭ (৭৬.৯৫%)	৭৭ (২৩.০৫%)	৩৩৪

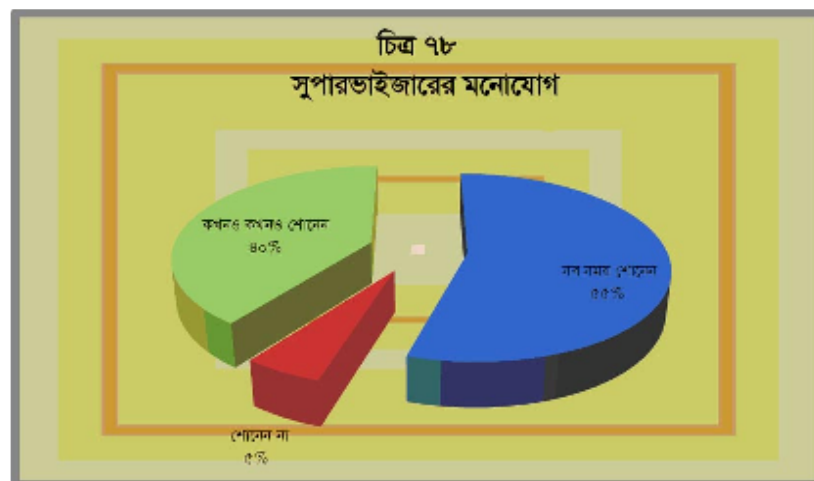


ঙ) সুপারভাইজারের মনোযোগ

সুপারভাইজার সাংবাদিকদের কথা মনোযোগ দিয়ে শোনেন কি-না এমন প্রশ্নের জবাবে ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৮৩ জন (৫৫%) বলেছেন সব সময় শোনেন (দেখুন, চিত্র ৭৮)। মাত্র ১৮ জন (৫%) উত্তরদাতা বলেছেন কখনও শোনেন না। একেবারেই শোনেন না এমন উত্তর রেডিও চ্যানেল ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের কাছ থেকে পাওয়া যায়নি (দেখুন, সারণি ৫২)। অন্যদিকে তুলনামূলক বিচারে সুপারভাইজার সাংবাদিকদের কথা সবসময় শোনেন এমন হার বেশি দেখা গেছে ইংরেজি সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে।

সারণি ৫২

সুপারভাইজারের মনোযোগ				
	সব সময় শোনেন	শোনেন না	কখনও কখনও শোনেন	
বাংলা সংবাদপত্র	৪৬ (৬১.৩৩%)	৪ (৫.৩৩%)	২৫ (৩৩.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪১ (৭০.৬৯%)	১ (১.৭২%)	১৬ (২৭.৫৯%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৮ (৪৬.৯৯%)	১২ (৭.২৩%)	৭৬ (৪৫.৭৮%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৫ (৪৫.৪৫%)	০	৬ (৫৪.৫৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৫ (৫০%)	০	৫ (৫০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৮ (৫৭.১৪%)	১ (৭.১৪%)	৫ (৩৫.৭১%)	১৪
	১৮৩ (৫৪.৭৯%)	১৮ (৫.৩৯%)	১৩৩ (৩৯.৮২%)	৩৩৪

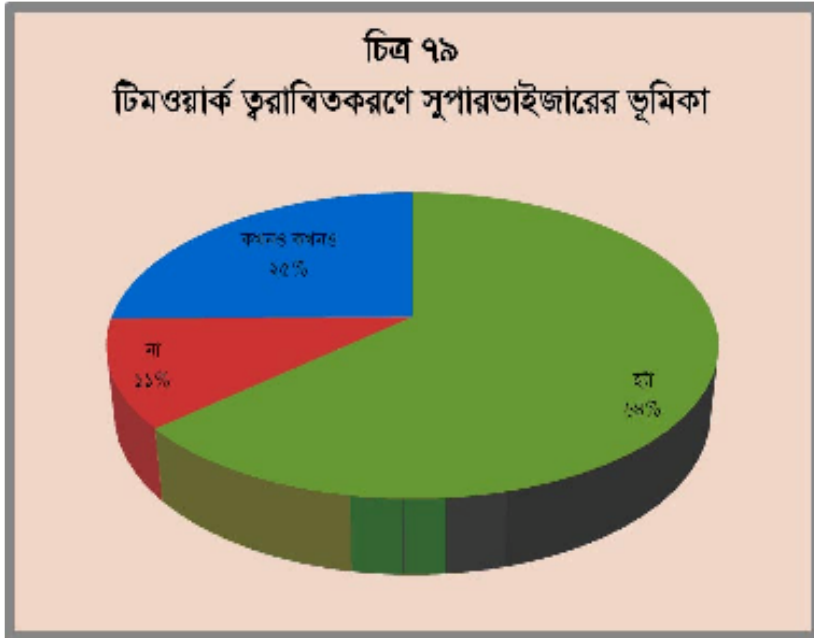
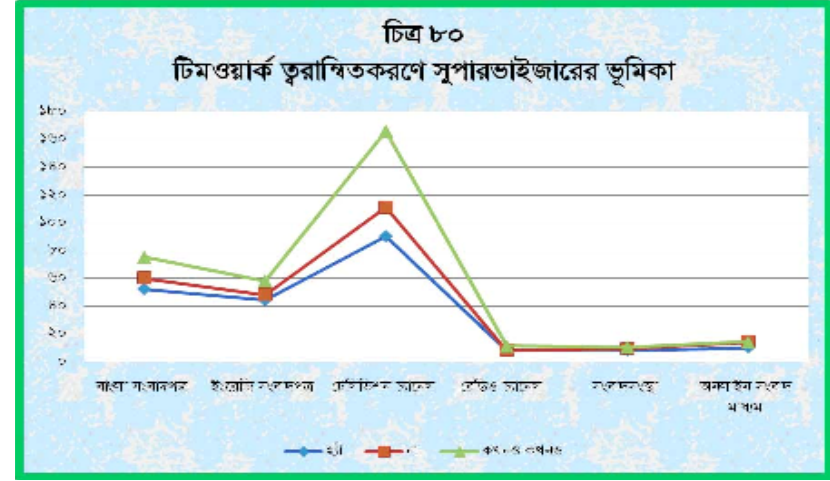


চ) টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজারের ভূমিকা

টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজার ভূমিকা রাখে কি-না এমন প্রশ্নের উত্তরে অধিকাংশ উত্তরদাতা (৬৪%) ইতিবাচক উত্তর দিয়েছেন (দেখুন, চিত্র ৭৯)। ১১% উত্তরদাতা বলেছেন বর্তমান সুপারভাইজার টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে কোন ধরনের ভূমিকা রাখে না। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের কাছ থেকে সুপারভাইজারের টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণের ভূমিকা সম্পর্কে বেশি নেতিবাচক মত পাওয়া গেছে (দেখুন, সারণি ৫৩)। রেডিও চ্যানেল এবং ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকরা তাদের সুপারভাইজারকে টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে অনেক বেশি যোগ্য মনে করেন (দেখুন, চিত্র ৮০)।

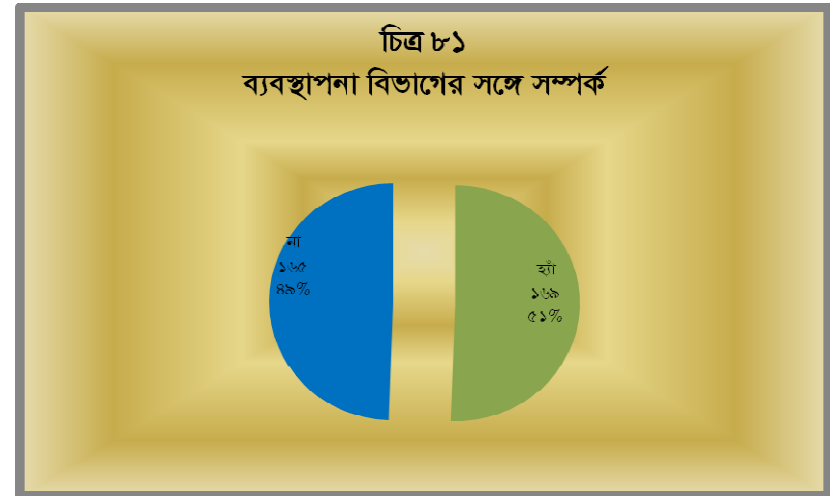
সারণি ৫৩

টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে সুপারভাইজারের ভূমিকা				
	হ্যাঁ	না	কখনও কখনও	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৫২ (৬৯.৩৩%)	৮ (১০.৬৭%)	১৫ (২০%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৪ (৭৫.৮৬%)	৪ (৬.৯০%)	১০ (১৭.২৪%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৯০ (৫৪.২২%)	২১ (১২.৬৫%)	৫৫ (৩৩.১৩%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৮ (৭২.৭৩%)	০	৩ (২৭.২৭%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৮ (৮০%)	১ (১০%)	১ (১০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১০ (৭১.৪৩%)	৪ (২৮.৫৭%)	০	১৪
	২১২ (৬৩.৪৭%)	৩৮ (১১.৩৮%)	৮৪ (২৫.১৫%)	৩৩৪



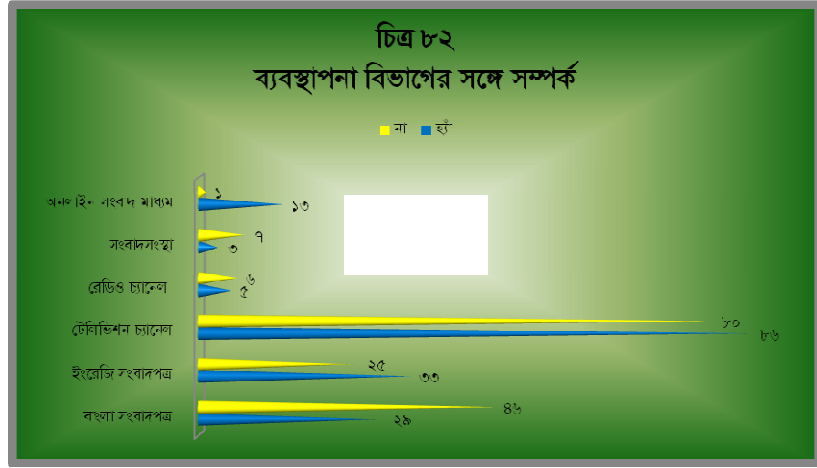
ছ) ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার আশঙ্কা

ব্যবস্থাপনা বিভাগের সাথে যে কোনো সময় যে কোন কারণে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে কি-না এমন আশঙ্কার উত্তর জানতে চাওয়া হয়েছিল ৩৩৪ জন উত্তরদাতার কাছে। ১৬৯ জন (৫১%) উত্তরদাতা সামগ্রিকভাবে বলেছেন এ আশঙ্কা তাদের মধ্যে আছে (দেখুন, চিত্র ৮১)। এ সম্পর্কের অবনতি ঘটায় আশঙ্কা সবচেয়ে বেশি অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে (দেখুন, সারণি ৫৪)।



সারণি ৫৪

ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার আশঙ্কা			
	হ্যাঁ	না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	২৯ (৩৮.৬৭%)	৪৬ (৬১.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৩ (৫৬.৯০%)	২৫ (৪৩.১০%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৮৬ (৫১.৮১%)	৮০ (৪৮.১৯%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৫ (৪৫.৪৫%)	৬ (৫৪.৫৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৩ (৯২.৮৬%)	১ (৭.১৪%)	১৪
	১৬৯ (৫০.৬০%)	১৬৫ (৪৯.৪০%)	৩৩৪



জ) সম্পর্কের অবনতির কারণ

১৬৯ জন উত্তরদাতা বলেছেন, ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে তাদের যে কোন সময় যে কোন কারণে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে। তাদের কাছে এর সম্ভাব্য কারণ জানতে চাওয়া হয়েছিল। সবচেয়ে বেশি সাংবাদিক (৪৫%) মনে করেন, সুবিধাদির অভাবে এ সম্পর্কের অবনতি ঘটতে পারে (দেখুন, সারণি ৫৫)। তাছাড়া অন্য তিনটি কারণও অনেকখানি দায়ী বলে তারা মনে করেন। সংবাদপত্রের যে ২৯ জন উত্তরদাতা মনে করেন তাদের সঙ্গে ব্যবস্থাপনা বিভাগের সম্পর্কের অবনতি ঘটতে পারে তাদের বেশির ভাগই নিজস্ব অভিজ্ঞতা থেকে কিছু কিছু কারণ তুলে ধরেছেন। বিশেষ করে স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ, অপেশাদারি মনোভাব ইত্যাদির কথা তারা উল্লেখ করেছেন। রেডিও চ্যানেলের সাংবাদিকরা বেতনকে মুখ্য কারণ হিসেবে আখ্যায়িত করলেও অন্যান্য মাধ্যমের সাংবাদিকগণ সুবিধাদির অভাবকে দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ৫৬)।

সারণি ৫৫

ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণ		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
বেতনের কারণে	৪১	২৪.২৬%
সুবিধাদির অভাবে	৭৬	৪৪.৯৭%
কাজের চাপের কারণে	২৭	১৫.৯৮%
ব্যবস্থাপনা বিভাগের উদ্দেশ্য সম্পর্কের অবনতি ঘটানো	৩২	১৮.৯৩%
অন্য কোন কারণে	৩৯	২৩.০৮%

সারণি ৫৬

ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণ					
	বেতনের কারণে	সুবিধাদির অভাবে	কাজের চাপের কারণে	ব্যবস্থাপনা বিভাগের উদ্দেশ্য সম্পর্কের অবনতি ঘটানো	অন্য কোনো কারণে
বাংলা সংবাদপত্র	৫ (১৭.২৪%)	১০ (৩৪.৪৮%)	৪ (১৩.৭৯%)	৬ (২০.৬৯%)	১২ (৪১.৩৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৬ (১৮.১৮%)	১৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (১৫.১৫%)	৯ (২৭.২৭%)	৬ (১৮.১৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২৩ (২৬.৭৪%)	৪০ (৪৬.৫১%)	১২ (১৩.৯৫%)	১৪ (১৬.২৮%)	১৯ (২২.০৯%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৮০%)	৩ (৬০%)	১ (২০%)	২ (৪০%)	০
সংবাদ সংস্থা	০	১ (৩৩.৩৩%)	০	০	২ (৬৬.৬৭%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৩ (২৩.০৮%)	৭ (৫৩.৮৫%)	৫ (৩৮.৪৬%)	১ (৭.৬৯%)	০
	৪১ (২৪.২৬%)	৭৬ (৪৪.৯৭%)	২৭ (১৫.৯৮%)	৩২ (১৮.৯৩%)	৩৯ (২৩.০৮%)

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন

ক) দায়িত্বপালনে স্বাধীনতা

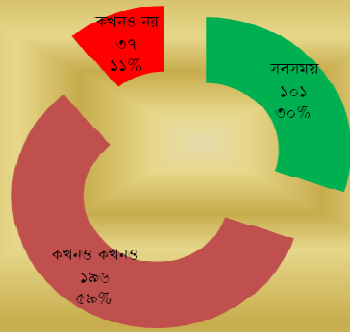
স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন, কি-না এমন প্রশ্নের জবাবে ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৯৬ জন (৫৯%) বলেছেন তারা কখনও কখনও স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন (দেখুন, চিত্র ৮৩)। ১০১ জন (৩০%) উত্তরদাতা মনে করেন, তারা সবসময় স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন, যদিও ১১% উত্তরদাতা বিশ্বাস করেন, তারা কখনই স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন না। অনলাইনের ক্ষেত্রে স্বাধীনতা না থাকার বিষয়টি একেবারেই অনুপস্থিত বলে মত দিয়েছেন এ মাধ্যমের উত্তরদাতারা (দেখুন, সারণি ৫৭)। তবে রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে না পারার প্রবণতা অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় বেশি।

সারণি ৫৭

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন			
	সবসময়	কখনও কখনও	কখনও নয়
বাংলা সংবাদপত্র	২৯ (৩৮.৬৭%)	৪২ (৫৬%)	৪ (৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৮ (৪৮.২৮%)	২৭ (৪৬.৫৫%)	৩ (৫.১৭%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৩০ (১৮.০৭%)	১১২ (৬৭.৪৭%)	২৪ (১৪.৪৬%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৮.১৮%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৫ (৫০%)	২ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)	০
	১০১ (৩০.২৪%)	১৯৬ (৫৮.৬৮%)	৩৭ (১১.০৮%)

চিত্র ৮৩

স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন



গ) স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ

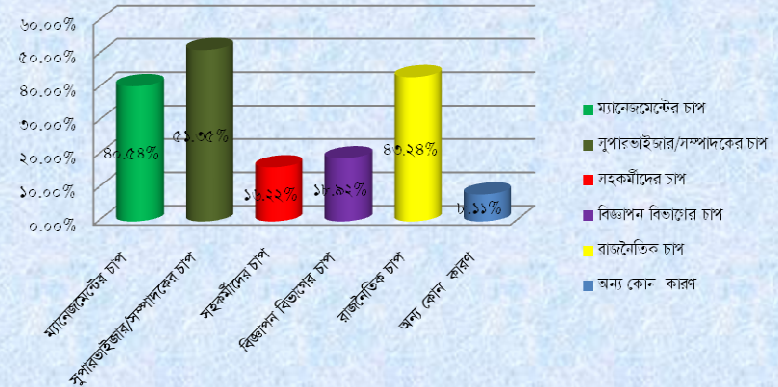
যে ৩৭ জন উত্তরদাতা বলেছেন কখনই তারা স্বাধীনভাবে কাজ করতে পারেন না তাদের কাছে এর কারণ জানতে চাওয়া হয়েছে। তাদের মধ্যে সবচেয়ে বেশি উত্তরদাতা (৫১%) সুপারভাইজার বা সম্পাদকের চাপকে দায়ী করেছেন (দেখুন, চিত্র ৮৪)। এরপর আছে রাজনৈতিক চাপ (৪৩%)। রাজনৈতিক চাপটি সবচেয়ে বেশি সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে (দেখুন, সারণি ৫৯)।

সারণি ৫৮

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
ম্যানেজমেন্টের চাপ	১৫	৪০.৫৪%
সুপারভাইজার/সম্পাদকের চাপ	১৯	৫১.৩৫%
সহকর্মীদের চাপ	৬	১৬.২২%
বিজ্ঞাপন বিভাগের চাপ	৭	১৮.৯২%
রাজনৈতিক চাপ	১৬	৪৩.২৪%
অন্য কোনো কারণ	৩	৮.১১%

চিত্র ৮৪

স্বাধীনভাবে কাজ করতে না পারার কারণ



সারণি ৫৯

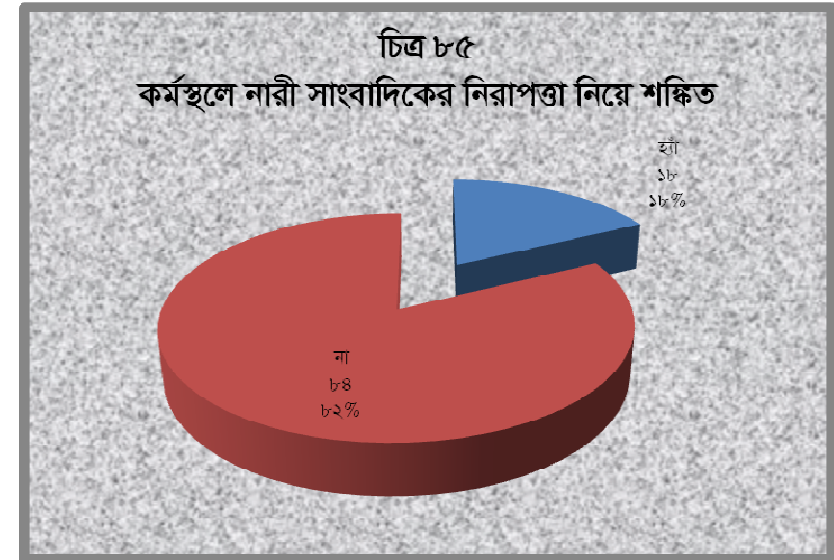
স্বাধীনভাবে কাজ করতে না পারার কারণ						
	ম্যানেজমেন্টের চাপ	সুপারভাইজার/ সম্পাদকের চাপ	সহকর্মীদের চাপ	বিজ্ঞাপন বিভাগের চাপ	রাজনৈতিক চাপ	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২ (৫০%)	২ (৫০%)	১ (২৫%)	১ (২৫%)	৩ (৭৫%)	১ (২৫%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩ (১০০%)	২ (৬৬.৬৭%)	১ (৩৩.৩৩%)		২ (৬৬.৬৭%)	
টেলিভিশন চ্যানেল	১০ (৪১.৬৭%)	১৩ (৫৪.১৭%)	৩ (১২.৫%)	৪ (১৬.৬৭%)	৮ (৩৩.৩৩%)	১ (৪.১৭%)
রেডিও চ্যানেল	০	২ (৫০%)	১ (২৫%)	২ (৫০%)	১ (২৫%)	১ (২৫%)
সংবাদ সংস্থা	০	০	০	০	২ (১০০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	০	০	০	০	০
	১৫ (৪০.৫৪%)	১৯ (৫১.৩৫%)	৬ (১৬.২২%)	৭ (১৮.৯২%)	১৬ (৪৩.২৪%)	৩ (৮.১১%)

নারীর নিরাপত্তা ও সম্ভ্রষ্টি

কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকদের নিরাপত্তা ও সম্ভ্রষ্টি অনুসন্ধানের জন্য শুধু নারী সাংবাদিকদের জন্য প্রশ্নপত্রে কিছু প্রশ্ন বরাদ্দ রাখা হয়েছিল। প্রশ্নপত্রের ৫১ থেকে ৫৬ সংখ্যক এই ৬ প্রশ্নের মাধ্যমে নারী সাংবাদিকদের নিরাপত্তা ও সম্ভ্রষ্টি অনুসন্ধানের চেষ্টা করা হয়।

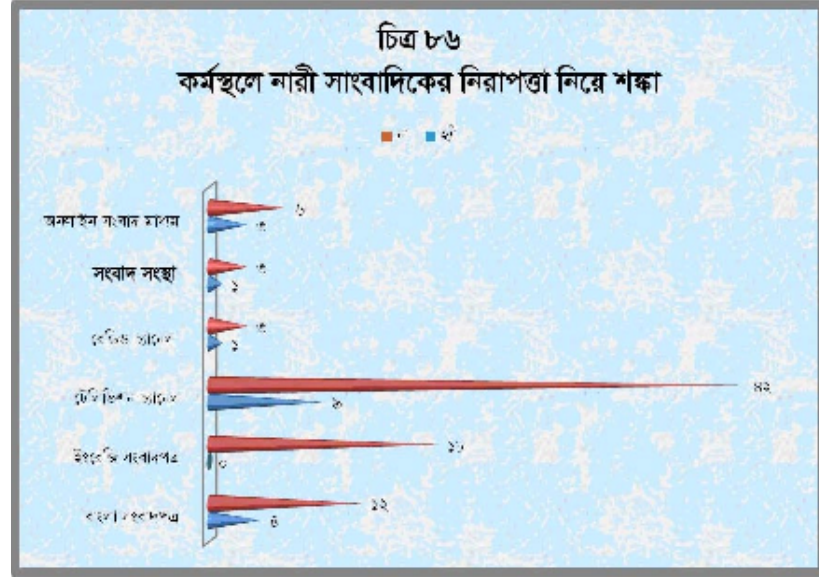
ক) কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কা

মোট ১০২ জন উত্তরদাতা নারী সাংবাদিকের কাছে প্রশ্ন রাখা হয়েছিল - 'একজন নারী সাংবাদিক হিসেবে আপনি আপনার কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত কি-না' এমন প্রশ্নের উত্তরে ১৮% নারী সাংবাদিক মনে করেন তাদের শঙ্কা আছে (দেখুন, চিত্র ৮৫)। ইংরেজি সংবাদপত্রের উত্তরদাতা সব নারী সাংবাদিকই বলেছেন, তারা কর্মস্থলে নিজেদের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত নন (দেখুন, সারণি ৬০)। বাংলা সংবাদপত্র, রেডিও চ্যানেল এবং সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে এ শঙ্কার হার একইরকম হলেও তুলনামূলক বিচারে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমে এ হার বেশি।



সারণি ৬০

কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	৪ (২৫%)	১২ (৭৫%)	১৬
ইংরেজি সংবাদপত্র	০	১৮ (১০০%)	১৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৯ (১৭.৬৫%)	৪২ (৮২.৩৫%)	৫১
রেডিও চ্যানেল	১ (২৫%)	৩ (৭৫%)	৪
সংবাদ সংস্থা	১ (২৫%)	৩ (৭৫%)	৪
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৩ (৩৩.৩৩%)	৬ (৬৬.৬৭%)	৯
	১৮ (১৭.৬৫%)	৮৪ (৮২.৩৫%)	১০২

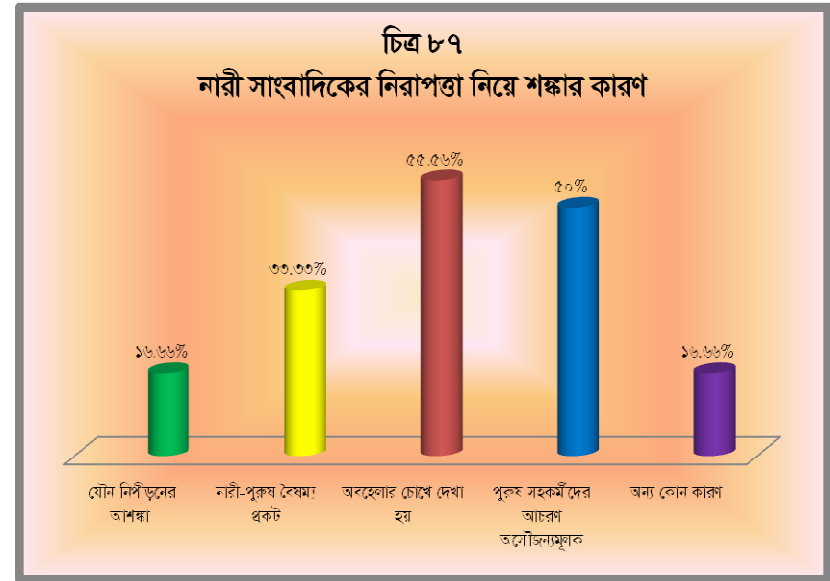


খ) নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কার কারণ

যে ১৮ জন নারী উত্তরদাতা কর্মস্থলে নিজেদের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কার কথা জানিয়েছেন, তাদের কাছে এর কারণ জানতে চাওয়া হয়। তাদের মধ্যে ১০ জন (৫৫.৫৬%) উত্তরদাতা বলেছেন, তাদেরকে অবহেলার চোখে দেখা হয় (দেখুন, চিত্র ৬১)। তাছাড়া পুরুষ সহকর্মীদের অসৌজন্যমূলক আচরণকেও তারা (৫০%) ব্যাপকভাবে দায়ী করেছেন। বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলের নারী উত্তরদাতা সবগুলো কারণকে কমবেশি দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ৬১)। অন্য তিন ধরনের গণমাধ্যমের উত্তরদাতারা নারী-পুরুষ বৈষম্য এবং অবহেলাকে দায়ী করেছেন।

সারণি ৬১

নারী সাংবাদিকের নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কার কারণ					
	যৌন নিপীড়নের আশঙ্কা	নারী-পুরুষ বৈষম্য প্রকট	অবহেলার চোখে দেখা হয়	পুরুষ সহকর্মীদের আচরণ অসৌজন্যমূলক	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২ (৫০%)	২ (৫০%)	২ (৫০%)	৩ (৭৫%)	১ (২৫%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১ (১১.১১%)	১ (১১.১১%)	৪ (৪৪.৪৪%)	৬ (৬৬.৬৭%)	১ (১১.১১%)
রেডিও চ্যানেল		১ (১০০%)	১ (১০০%)		
সংবাদ সংস্থা			১ (১০০%)		১ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম		২ (৬৬.৬৭%)	২ (৬৬.৬৭%)		
	৩ (১৬.৬৬%)	৬ (৩৩.৩৩%)	১০ (৫৫.৫৬%)	৯ (৫০%)	৩ (১৬.৬৬%)

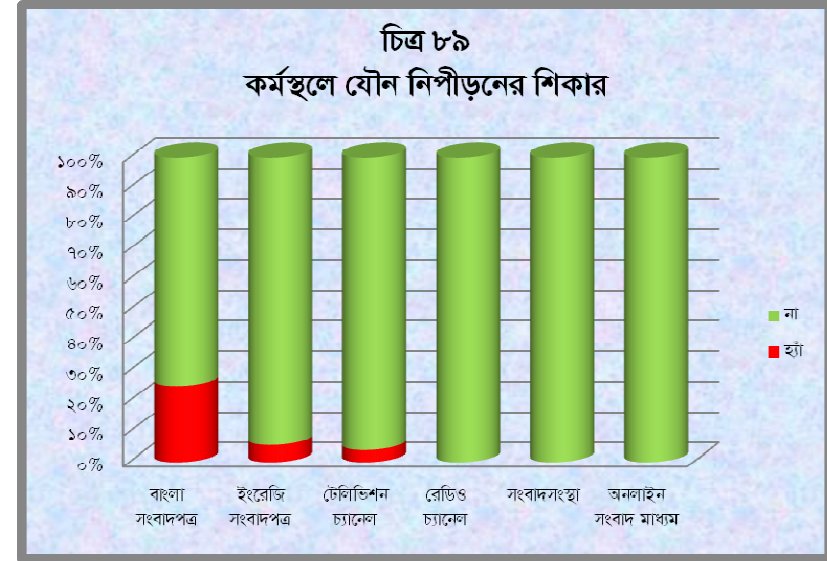


গ) যৌন নিপীড়ন

১০২ জন নারী উত্তরদাতার মধ্যে ৭ জন জানিয়েছেন, তারা বিভিন্ন সময়ে কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার হয়েছেন (দেখুন, চিত্র ৮৮)। রেডিও চ্যানেল, সংবাদ সংস্থা ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতা বলেছেন, তারা কখনও যৌন নিপীড়নের শিকার হননি (দেখুন, সারণি ৬২)। তুলনামূলকভাবে বাংলা সংবাদপত্রের উত্তরদাতারা বেশি যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে মত দিয়েছেন (দেখুন, চিত্র ৮৯)।

সারণি ৬২

কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	৪ (২৫%)	১২ (৭৫%)	১৬
ইংরেজি সংবাদপত্র	১ (৫.৫৬%)	১৭ (৯৪.৪৪%)	১৮
টেলিভিশন চ্যানেল	২ (৩.৯২%)	৪৯ (৯৬.০৮%)	৫১
রেডিও চ্যানেল	০	৪ (১০০%)	৪
সংবাদ সংস্থা	০	৪ (১০০%)	৪
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	৯ (১০০%)	৯
	৭ (৬.৮৬%)	৯৫ (৯৩.১৪%)	১০২

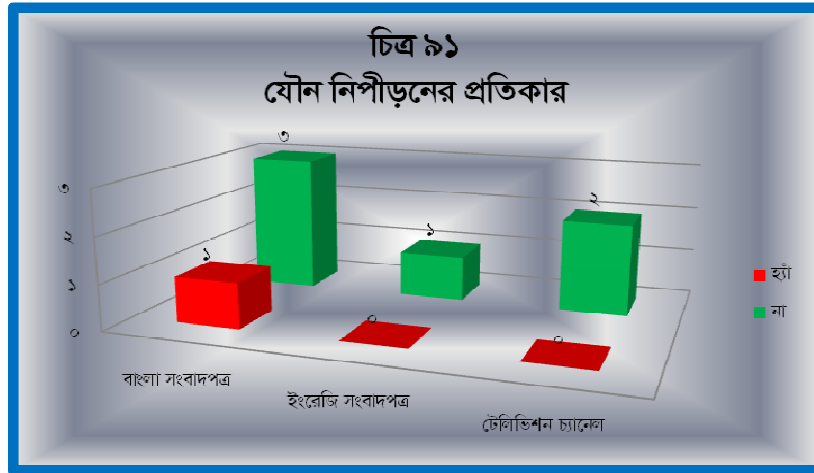
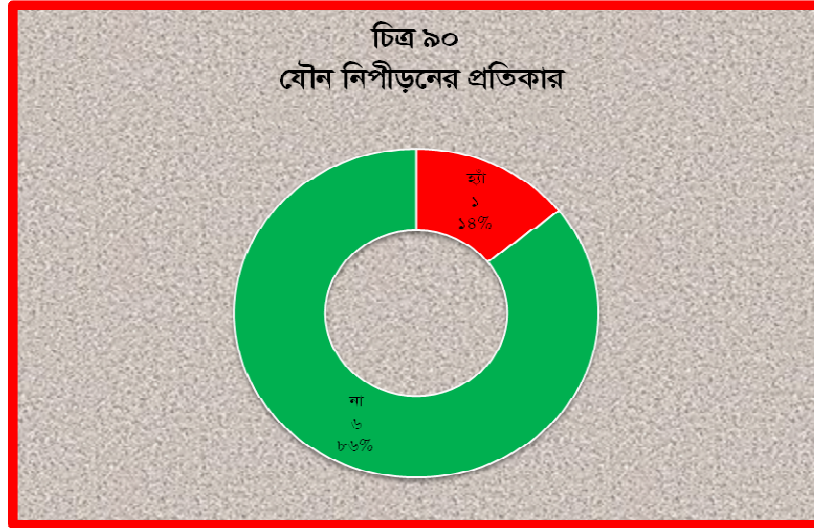


ঘ) যৌন নিপীড়নের প্রতিকার

১০২ জন নারী উত্তরদাতার মধ্যে ৭ জন বলেছেন তারা বিভিন্ন সময়ে কর্মস্থলে যৌন নিপীড়নের শিকার হয়েছেন। কিন্তু এদের মধ্যে মাত্র একজন (১৪%) এর প্রতিকার পেয়েছেন (দেখুন, চিত্র ৯০)। যৌন নিপীড়নের প্রতিকার না পাওয়ার চিত্রটি হতাশাজনক। বাংলা সংবাদপত্র, ইংরেজি সংবাদপত্র এবং টেলিভিশন চ্যানেলের ৭ জন নারী সাংবাদিক উত্তরদাতা তাদের যৌন নিপীড়নের শিকার হওয়ার কথা জানালেও বাংলা সংবাদপত্রের একজন উত্তরদাতা বলেছেন তিনি প্রতিকার পেয়েছেন (দেখুন, সারণি ৬৩)।

সারণি ৬৩

যৌন নিপীড়নের প্রতিকার			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	১ (২৫%)	৩ (৭৫%)	৪
ইংরেজি সংবাদপত্র		১ (১০০%)	১
টেলিভিশন চ্যানেল		২ (১০০%)	২
	১ (১৪.২৯%)	৬ (৮৫.৭১%)	৭

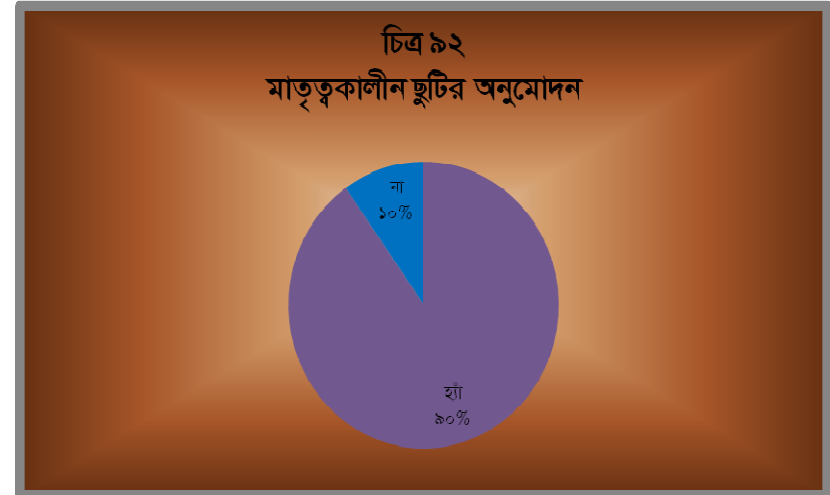


ঙ) মাতৃত্বকালীন ছুটির অনুমোদন

১০২ জন নারী উত্তরদাতার মধ্যে ১০ জন অর্থাৎ প্রায় ১০ শতাংশ নারী সাংবাদিক বলেছেন, তারা বর্তমান কর্মস্থলে মাতৃত্বকালীন ছুটি পান না (দেখুন, চিত্র ৯২)। মাতৃত্বকালীন ছুটি না পাওয়ার এ চিত্র তুলনামূলকভাবে টেলিভিশনের ক্ষেত্রে বেশি হতাশাজনক (দেখুন, সারণি ৬৪)। এখানে ৫১ জন নারী উত্তরদাতার মধ্যে ৮ জন বলেছেন, তারা এ ধরনের ছুটি কর্মস্থল থেকে পান না।

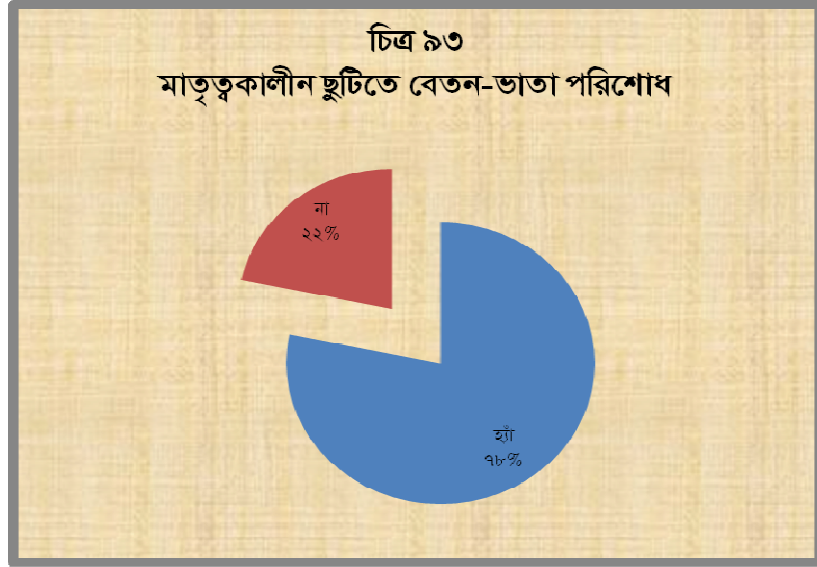
সারণি ৬৪

মাতৃত্বকালীন ছুটির অনুমোদন			
	হ্যাঁ	না	
বাংলা সংবাদপত্র	১৫ (৯৩.৭৫%)	১ (৬.২৫%)	১৬
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৭ (৯৪.৪৪%)	১ (৫.৫৬%)	১৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৪৩ (৮৪.৩১%)	৮ (১৫.৬৯%)	৫১
রেডিও চ্যানেল	৪ (১০০%)	০	৪
সংবাদ সংস্থা	৪ (১০০%)	০	৪
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (১০০%)	০	৯
	৯২ (৯০.২০%)	১০ (৯.৮০%)	১০২



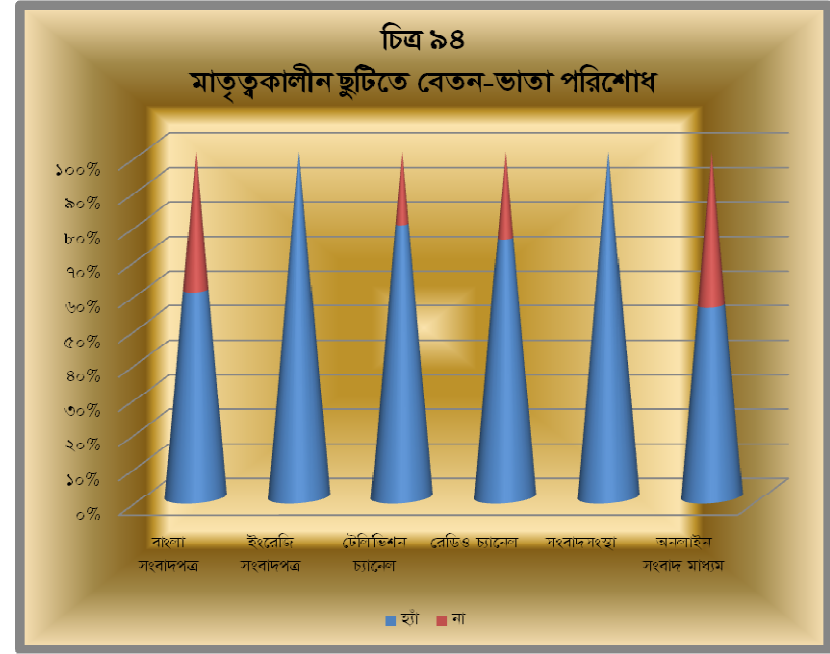
চ) মাতৃত্বকালীন ছুটিতে বেতন-ভাতা

যে ৯২ জন উত্তরদাতা নারী সাংবাদিক মত দিয়েছেন যে তারা কর্মস্থল থেকে মাতৃত্বকালীন ছুটি পেয়ে থাকেন তাদের কাছে জানতে চাওয়া হয়েছিল, মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় অফিস বেতন-ভাতা পরিশোধ করে কি-না। এমন প্রশ্নের জবাবে ২০ জন (২২%) উত্তরদাতা নেতিবাচক মত দেন (দেখুন, চিত্র ৯৩)। এ সম্পর্কিত আইন থাকা সত্ত্বেও মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় বেতন-ভাতা পরিশোধ না করার প্রবণতা বাংলা সংবাদপত্র ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে উদ্বেগজনক (দেখুন, সারণি ৬৫)। ইংরেজি সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সব নারী উত্তরদাতা বলেছেন তারা মাতৃত্বকালীন ছুটির জন্য বেতন-ভাতা পেয়ে থাকেন (দেখুন, চিত্র ৯৪)।



সারণি ৬৫

মাতৃকালীন ছুটিতে বেতন-ভাতা পরিশোধ			
	হ্যাঁ	হাঁ	
বাংলা সংবাদপত্র	৯ (৬০%)	৬ (৪০%)	১৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৭ (১০০%)	০	১৭
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৪ (৭৯.০৭%)	৯ (২০.৯৩%)	৪৩
রেডিও চ্যানেল	৩ (৭৫%)	১ (২৫%)	৪
সংবাদ সংস্থা	৪ (১০০%)	০	৪
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৫৫.৫৬%)	৪ (৪৪.৪৪%)	৯
	৭২ (৭৮.২৬%)	২০ (২১.৭৪%)	৯২



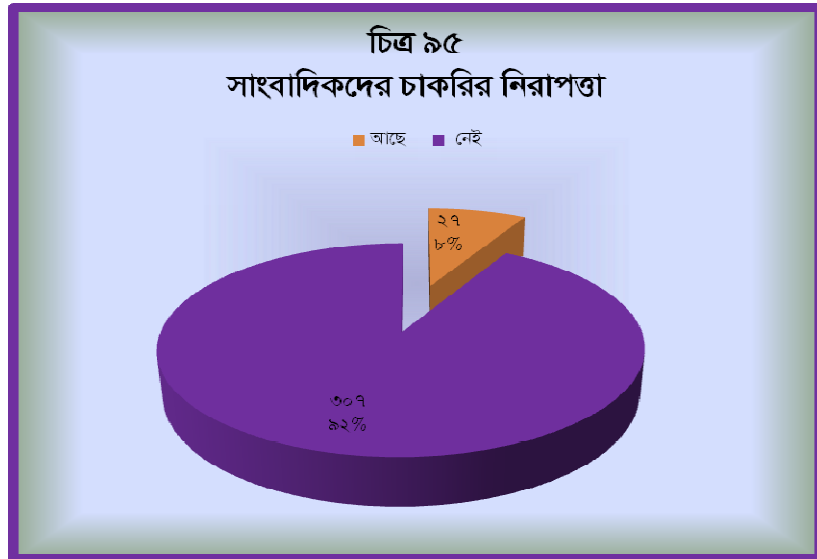
চাকরির নিরাপত্তা

ক) চাকরির নিরাপত্তা

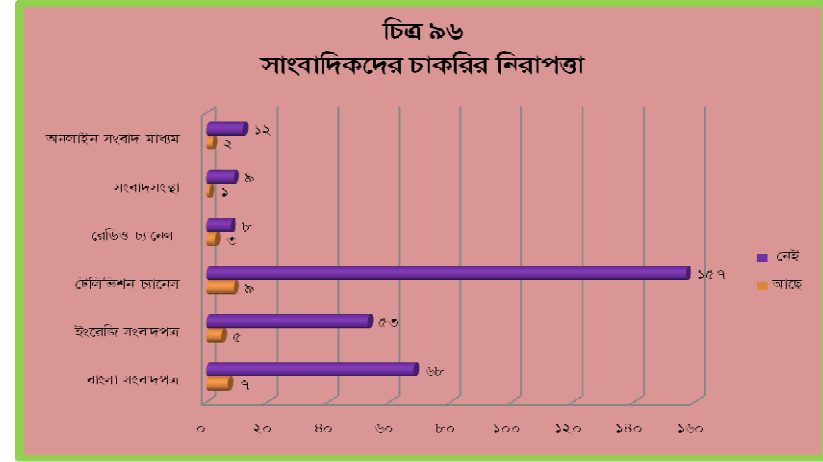
নিজেদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে উচ্চমাত্রায় নেতিবাচক ধারণা পোষণ করেছেন সাংবাদিকরা। ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৩০৭ জন (৯২%) মনে করেন, সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই (দেখুন, চিত্র ৯৫)। টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকদের মধ্যে এ নেতিবাচক ধারণা সবচেয়ে বেশি (দেখুন, সারণি ৬৬)। টিভি চ্যানেলের ১৬৬ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৫৭ জন (৯৪.৫৮%) মনে করেন বাংলাদেশে সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই। সংবাদপত্র ও রেডিও চ্যানেলের ৯০% সাংবাদিকেরও একই মত (দেখুন, চিত্র ৯৬)।

সারণি ৬৬

সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা		
	আছে	নেই
বাংলা সংবাদপত্র	৭ (৯.৩৩%)	৬৮ (৯০.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫ (৮.৬২%)	৫৩ (৯১.৩৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯ (৫.৪২%)	১৫৭ (৯৪.৫৮%)
রেডিও চ্যানেল	৩ (২৭.২৭%)	৮ (৭২.৭৩%)
সংবাদ সংস্থা	১ (১০%)	৯ (৯০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (১৪.২৯%)	১২ (৮৫.৭১%)
	২৭ (৮.০৮%)	৩০৭ (৯১.৯২%)



১৬৫



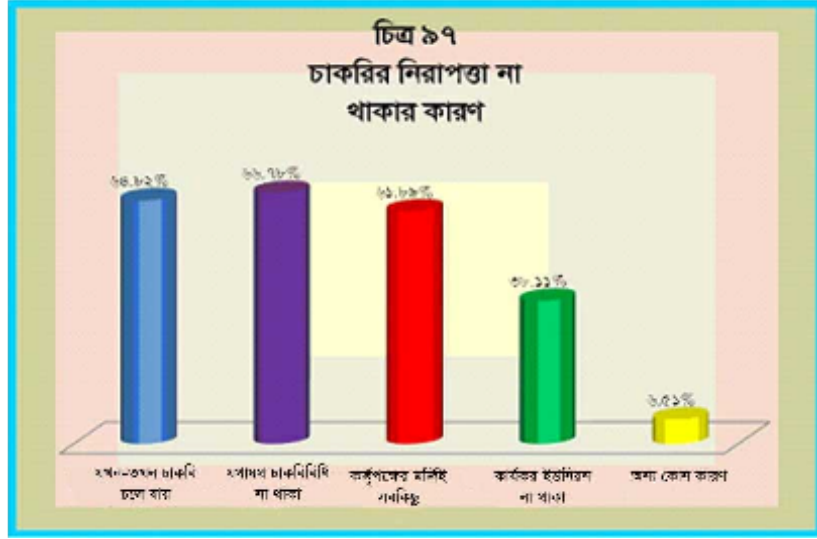
খ) চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ

যে ৩০৭ জন উত্তরদাতা সাংবাদিক দেশে সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই বলে মন্তব্য করেছেন তাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ২০৫ জন (৬৬.৭৮%) মনে করেন, যথাযথ চাকরিবিধি না থাকার কারণে তারা চাকরি নিয়ে নিরাপত্তাহীনতায় ভোগেন (দেখুন, চিত্র ৯৭)। এক্ষেত্রে যখন-তখন চাকরি চলে যাওয়া এবং কর্তৃপক্ষের মর্জিই সবকিছু বলে তারা মনে করেন। বাংলা ও ইংরেজি সংবাদপত্র এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের বেশির ভাগ সাংবাদিক মনে করেন, যখন-তখন চাকরি চলে যাওয়ায় চাকরির নিরাপত্তা না থাকার মূল কারণ (দেখুন, সারণি ৬৭)। অন্যদিকে টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকরা এর পেছনে মুখ্য কারণ হিসেবে চাকরিবিধি না থাকাকে দায়ী করছেন।

সারণি ৬৭

চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ					
	যখন-তখন চাকরি চলে যায়	যথাযথ চাকরিবিধি না থাকা	কর্তৃপক্ষের মর্জিই সবকিছু	কার্যকর ইউনিয়ন না থাকা	অন্য কোনো কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৫০ (৭৩.৫৩%)	৪০ (৫৮.৮২%)	৪৭ (৬৯.১২%)	৩২ (৪৭.০৬%)	৬ (৮.৮২%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৭ (৬৯.৮১%)	২৮ (৫২.৮৩%)	২৮ (৫২.৮৩%)	২৩ (৪৩.৪০%)	১ (১.৮৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৩ (৫৯.২৪%)	১২১ (৭৭.০৭%)	৯৭ (৬১.৭৮%)	৫০ (৩১.৮৫%)	৯ (৫.৭৩%)
রেডিও চ্যানেল	৫ (৬২.৫%)	৫ (৬২.৫%)	৫ (৬২.৫%)	৩ (৩৭.৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	৫ (৫৫.৫৬%)	৪ (৪৪.৪৪%)	৬ (৬৬.৬৭%)	৬ (৬৬.৬৭%)	২ (২২.২২%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৭৫%)	৭ (৫৮.৩৩%)	৭ (৫৮.৩৩%)	৩ (২৫%)	২ (১৬.৬৭%)
	১৯৯ (৬৪.৮২%)	২০৫ (৬৬.৭৮%)	১৯০ (৬১.৮৯%)	১১৭ (৩৮.১১%)	২০ (৬.৫১%)

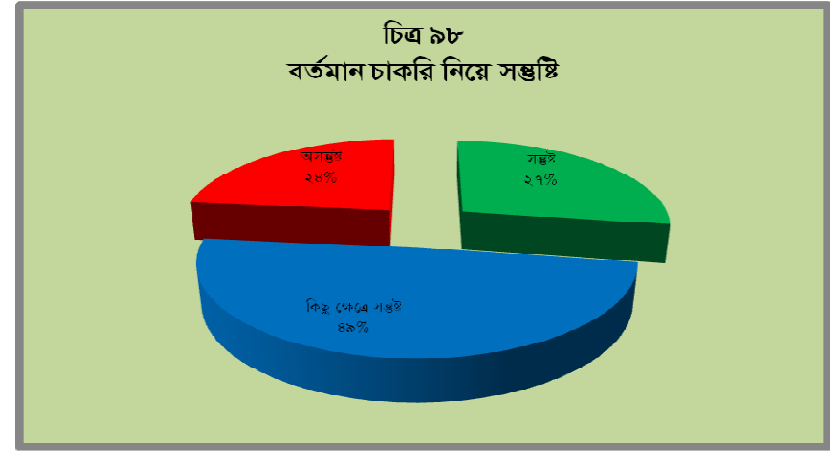
১৬৬



চাকরির সন্তুষ্টি

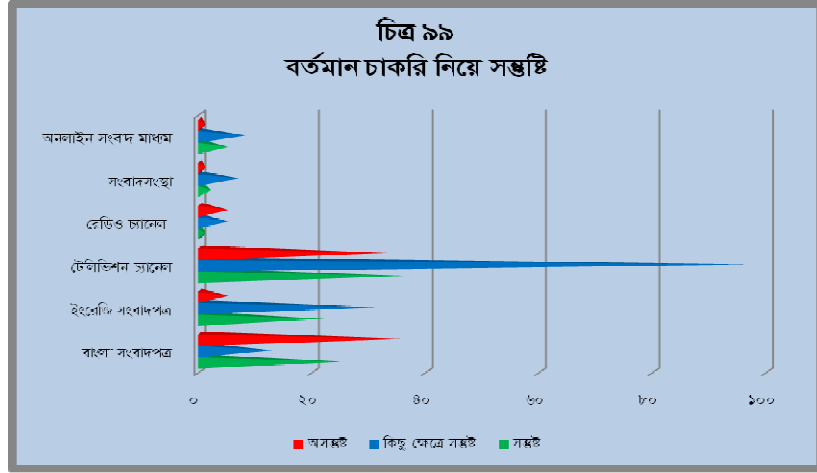
ক) বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি

৩৩৪ জন উত্তরদাতা সাংবাদিকদের মধ্যে বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি প্রশ্নে মিশ্র প্রতিক্রিয়া পাওয়া গেছে। ৯৮ জন (২৭%) উত্তরদাতা বলেছেন, তারা সন্তুষ্ট, যার বিপরীতে অসন্তুষ্ট ৮৪ জন (২৪%) [দেখুন, চিত্র ৯৮]। বাংলা সংবাদপত্রে কর্মরত সাংবাদিকরাই সবচেয়ে বেশি হারে অসন্তুষ্ট (দেখুন, সারণি ৬৮)। বাংলা সংবাদপত্রের ৭৫ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৩৭ জন (৪৯.৩৩%) বলেছেন, তারা অসন্তুষ্ট। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে অসন্তুষ্টির মাত্রা কম। ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের মতেও একই ধরনের চিত্র প্রতিফলিত হয়েছে। পরিপূর্ণ সন্তুষ্টির হার সবচেয়ে কম রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে।



সারণি ৬৮

বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি				
	সন্তুষ্ট	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট	অসন্তুষ্ট	
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩৩.৩৩%)	১৩ (১৭.৩৩%)	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২২ (৩৭.৯৩%)	৩১ (৫৩.৪৫%)	৫ (৮.৬২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৬ (২১.৬৯%)	৯৭ (৫৮.৪৩%)	৩৩ (১৯.৮৮%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	১ (৯.০৯%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	৭ (৭০%)	১ (১০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৮ (৫৭.১৪%)	১ (৭.১৪%)	১৪
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪

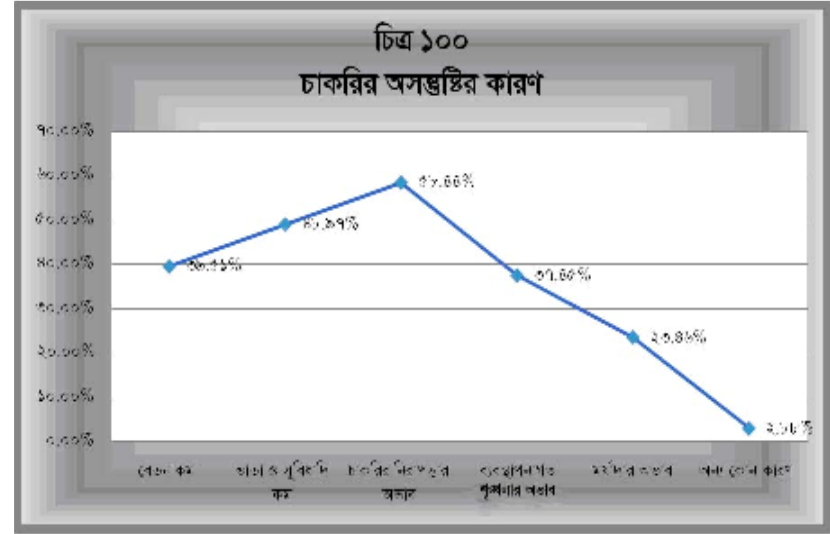


খ) চাকরি নিয়ে অসন্তুষ্টির কারণ

৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৮২ জন অসন্তুষ্ট এবং ১৬১ জন কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট বলে মত দিয়েছেন। এই ২৪৩ জনের কাছ থেকে অসন্তুষ্টির কারণ জানতে চাওয়া হয়। তাদের মধ্যে ১৪২ জন (৫৮.৪৪%) চাকরির নিরাপত্তার অভাবকেই মুখ্য কারণ হিসেবে চিহ্নিত করেছেন (দেখুন, চিত্র ১০০)। ১১৯ জন উত্তরদাতা (৪৮.৯৭%) ভাতা ও সুবিধাদি কম, ৯৬ জন (৩৯.৫১%) উত্তরদাতা কম বেতনকে চিহ্নিত করেছেন (দেখুন, সারণি ৬৯)। সংবাদপত্র, টেলিভিশন চ্যানেল ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতা চাকরির সন্তুষ্টির জন্য চাকরির নিরাপত্তার অভাবকেই মুখ্য কারণ হিসেবে দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ৭০)। অন্যদিকে রেডিও চ্যানেলের উত্তরদাতারা ভাতা ও সুবিধাদি কম এবং সংবাদ সংস্থার উত্তরদাতারা প্রধানত ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলাকে দায়ী করেছেন। তুলনামূলকভাবে টেলিভিশন চ্যানেলের উত্তরদাতারা অন্য গণমাধ্যমের উত্তরদাতাদের চেয়ে পেশাগত মর্যাদার অভাবকে চাকরির অসন্তুষ্টির পেছনে বেশি দায়ী করেছেন।

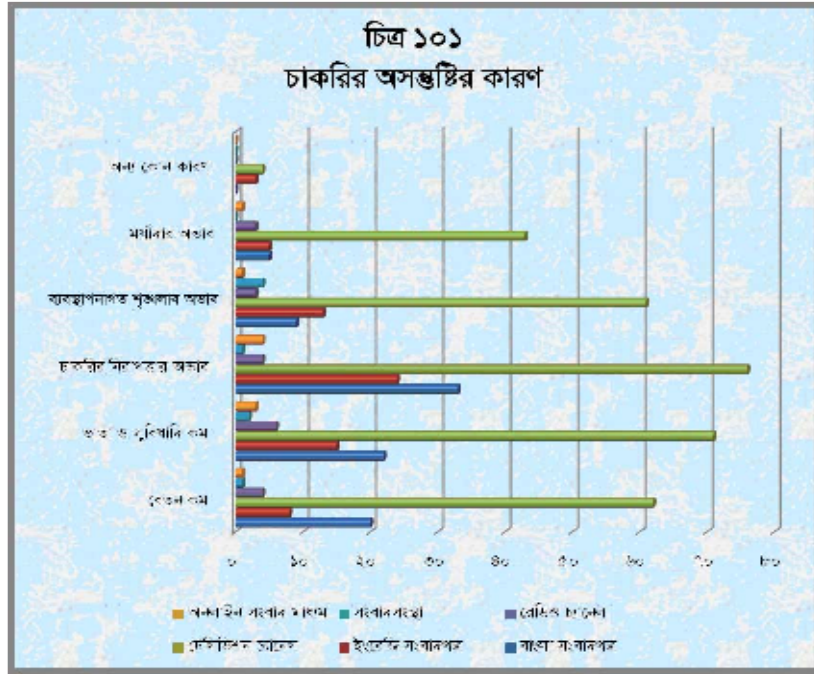
সারণি ৬৯

চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
বেতন কম	৯৬	৩৯.৫১%
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১১৯	৪৮.৯৭%
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	১৪২	৫৮.৪৪%
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	৯১	৩৭.৪৫%
মর্যাদার অভাব	৫৭	২৩.৪৬%
অন্য কোন কারণ	৭	২.৮৮%



সারণি ৭০

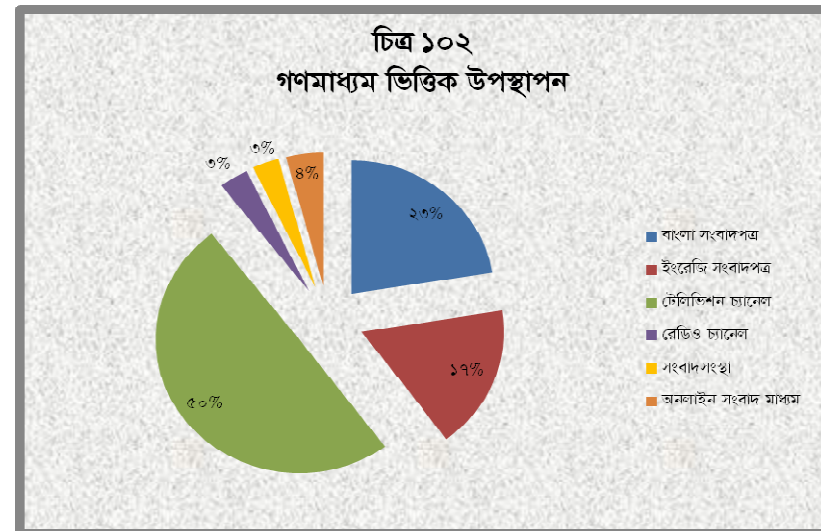
চাকরির অসন্তুষ্টির কারণ						
	বেতন কম	ভাতা ও সুবিধাদি কম	চাকরির নিরাপত্তার অভাব	ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	মর্যাদার অভাব	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২০ (৪০%)	২২ (৪৪%)	৩৩ (৬৬%)	৯ (১৮%)	৫ (১০%)	০
ইংরেজি সংবাদপত্র	৮ (২২.২২%)	১৫ (৪১.৬৭%)	২৪ (৬৬.৬৭%)	১৩ (৩৬.১১%)	৫ (১৩.৮৯%)	৩ (৮.৩৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৬২ (৪৭.৬৯%)	৭১ (৫৪.৬২%)	৭৬ (৫৮.৪৬%)	৬১ (৪৬.৯২%)	৪৩ (৩৩.০৮%)	৪ (৩.০৮%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৪০%)	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)	৩ (৩০%)	৩ (৩০%)	০
সংবাদ সংস্থা	১ (১২.৫%)	২ (২৫%)	১ (১২.৫%)	৪ (৫০%)	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১ (১১.১১%)	৩ (৩৩.৩৩%)	৪ (৪৪.৪৪%)	১ (১১.১১%)	১ (১১.১১%)	০
	৯৬ (৩৯.৫১%)	১১৯ (৪৮.৬০%)	১৪২ (৫৮.৪৪%)	৯১ (৩৭.৪৫%)	৫৭ (২৩.৪৬%)	৭ (২.৮৮%)



ষষ্ঠ অধ্যায় তুলনামূলক বিশ্লেষণ

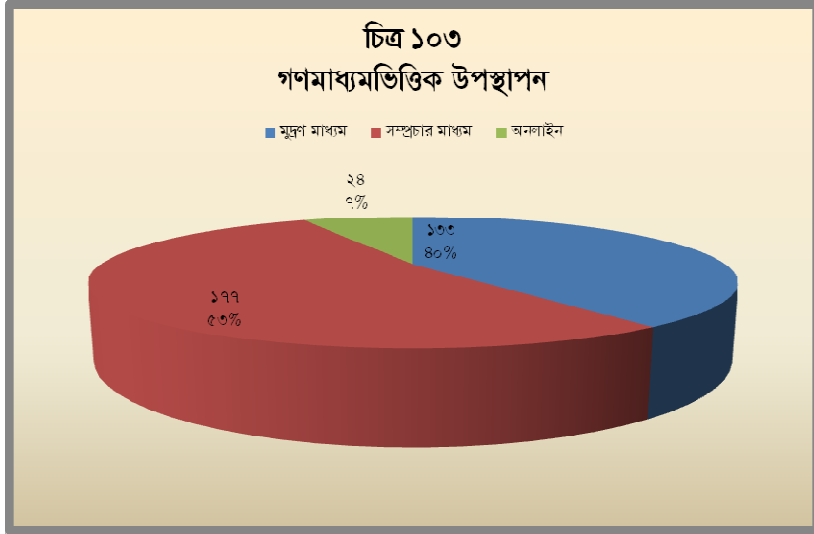
বর্তমান গবেষণায় বাংলাদেশে প্রচলিত সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। সনাতনী প্রিন্ট মিডিয়া থেকে শুরু করে হালের অনলাইন মাধ্যমও এর নমুনাভুক্ত হয়েছে। কিন্তু গণমাধ্যমের ধরন ভেদে চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা ভিন্ন হতে পারে - এমন একটি পূর্বানুমান থেকে সত্য ও বাস্তবতা অনুসন্ধানের জন্য তুলনামূলক বিশ্লেষণ প্রয়োজন। সে লক্ষ্যে নিম্নোক্ত কিছু চলকের ভিত্তিতে গণমাধ্যম ভেদে প্রাপ্ত ফলাফলের তুলনামূলক বিশ্লেষণ উপস্থাপন করা হলো:

গবেষণায় ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে প্রায় অর্ধেকই বাংলাদেশের বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলের। এর প্রধান কারণ হলো বাংলাদেশে সংবাদ প্রচার করে এমন টেলিভিশনের সংখ্যাই বেশি (দেখুন, চিত্র ১০২)। বর্তমান গবেষণায় খবর প্রচার করে এমন ২২টি বাংলাদেশি টেলিভিশন চ্যানেলের মধ্যে ২১টি অন্তর্ভুক্ত। গবেষণায় মোট ৪২টি সংবাদ প্রতিষ্ঠানের সাংবাদিকের ওপর জরিপ পরিচালনা করা হয়েছে। এর মধ্যে দৈনিক সংবাদপত্র ১৫টি (৯টি বাংলা ও ৬টি ইংরেজি), ২১টি বেসরকারি টিভি চ্যানেল, ২টি এফ এম রেডিও চ্যানেল, ২টি সংবাদ সংস্থা ও ২টি অনলাইনভিত্তিক সংবাদ মাধ্যম। উত্তরদাতাদের মধ্যে প্রায় ৪০ শতাংশ দৈনিক সংবাদপত্র বা মুদ্রণ মাধ্যমের (দেখুন, চিত্র ১০৩)। সম্প্রচার মাধ্যম অর্থাৎ রেডিও এবং টিভি চ্যানেলের মোট ১৭৭ জন উত্তরদাতা এতে অংশ নিয়েছেন। উল্লেখ্য, বর্তমান গবেষণাটিই প্রথম কোনো গবেষণা যেখানে বাংলাদেশের সম্প্রচার ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির অনুসন্ধান করা হয়েছে।



সারণি - ৭১

গণমাধ্যম ভিত্তিক উপস্থাপন	
গণমাধ্যম	উত্তরদাতার সংখ্যা ও শতকরা হার
বাংলা সংবাদপত্র	৭৫ (২২.৪৬%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫৮ (১৭.৩৭%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১৬৬ (৪৯.৭০%)
রেডিও চ্যানেল	১১ (৩.২৯%)
সংবাদ সংস্থা	১০ (২.৯৯%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৪ (৪.১৯%)
মোট	৩৩৪



ক) গণমাধ্যম ভেদে চাকরির সন্তুষ্টি

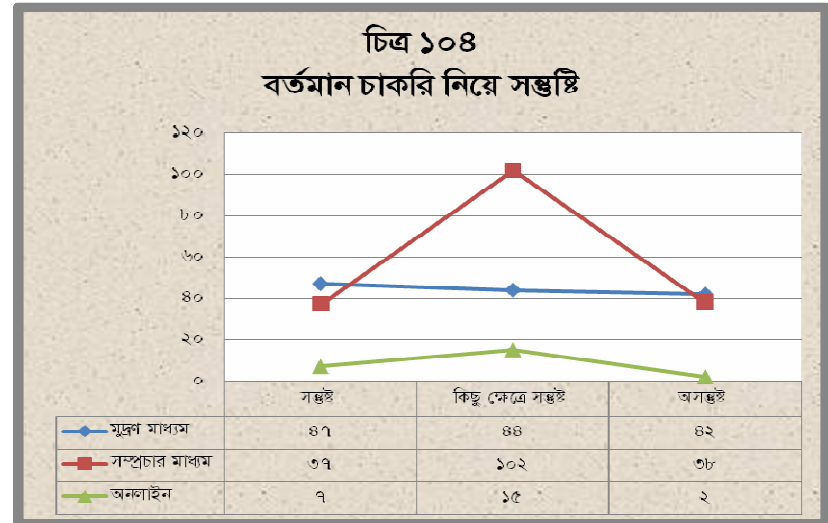
বর্তমান গবেষণায় সাংবাদিকতা পেশায় গণমাধ্যমের ধরন ভেদে চাকরির সন্তুষ্টির ভিন্নতা নির্ণয়ের চেষ্টা করা হয়েছে। তুলনামূলক বিশ্লেষণে দেখা গেছে, মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে পরিপূর্ণ সন্তুষ্টি এবং পরিপূর্ণ অসন্তুষ্টির মাত্রা সবচেয়ে বেশি (দেখুন, সারণি ৭৩)। সম্প্রচার মাধ্যম ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে অসন্তুষ্টির মাত্রা কম হলেও বর্তমান চাকরি নিয়ে তাদের মধ্যে কিছু কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টির হার বেশি (দেখুন, চিত্র ১০৪)।

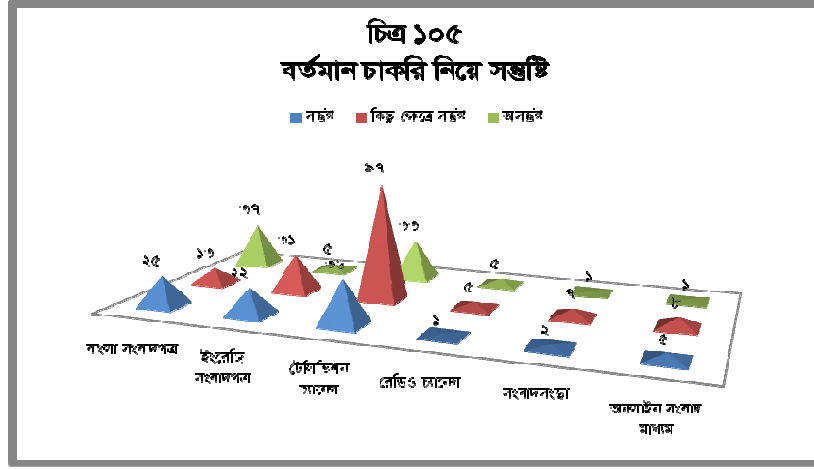
সারণি ৭২

বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি				
	সন্তুষ্টি	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি	অসন্তুষ্টি	
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩৩.৩৩%)	১৩ (১৭.৩৩%)	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২২ (৩৭.৯৩%)	৩১ (৫৩.৪৫%)	৫ (৮.৬২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৬ (২১.৬৯%)	৯৭ (৫৮.৪৩%)	৩৩ (১৯.৮৮%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	১ (৯.০৯%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	৭ (৭০%)	১ (১০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৮ (৫৭.১৪%)	১ (৭.১৪%)	১৪
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪

সারণি ৭৩

বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি				
	সন্তুষ্টি	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি	অসন্তুষ্টি	মোট
মুদ্রণ মাধ্যম	৪৭ (৩৫.৩৪%)	৪৪ (৩৩.০৮%)	৪২ (৩১.৫৮%)	১৩৩
সম্প্রচার মাধ্যম	৩৭ (২০.৯০%)	১০২ (৫৭.৬৩%)	৩৮ (২১.৪৭%)	১৭৭
অনলাইন	৭ (২৯.১৭%)	১৫ (৬২.৫০%)	২ (৮.৩৩%)	২৪





চাকরি নিয়ে অসন্তুষ্টির কারণের ভিন্নতা

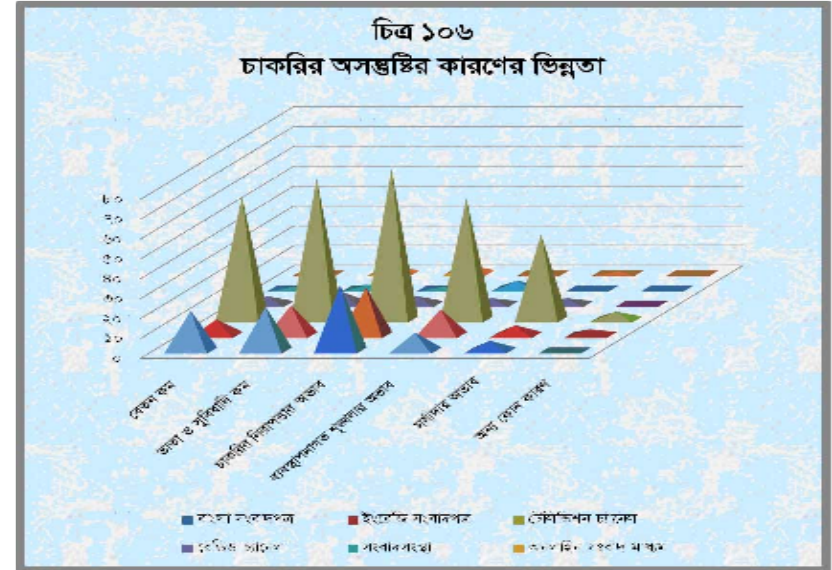
৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৮২ জন অসন্তুষ্ট এবং ১৬১ জন কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট বলে মত দিয়েছিলেন। এই ২৪৩ জনের কাছ থেকে অসন্তুষ্টির কারণ জানতে চাওয়া হয়। সম্প্রচার ও মুদ্রণ মাধ্যমের উত্তরদাতা চাকরির সন্তুষ্টির জন্য চাকরির নিরাপত্তার অভাবকেই মুখ্য কারণ হিসেবে দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ৭৫)। অন্যদিকে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতারা ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি কম, চাকরির নিরাপত্তার অভাব এবং ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলাকে সমানভাবে দায়ী করেছেন। তুলনামূলকভাবে টেলিভিশন চ্যানেলের উত্তরদাতারা অন্য গণমাধ্যমের উত্তরদাতাদের চেয়ে পেশাগত মর্যাদার অভাবকে চাকরির অসন্তুষ্টির পেছনে বেশি দায়ী করেছেন।

সারণি ৭৪

	বেতন কম	ভাতা ও সুবিধাদি কম	চাকরির নিরাপত্তার অভাব	ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	মর্যাদার অভাব	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২০ (৪০%)	২২ (৪৪%)	৩৩ (৬৬%)	৯ (১৮%)	৫ (১০%)	০
ইংরেজি সংবাদপত্র	৮ (২২.২২%)	১৫ (৪১.৬৭%)	২৪ (৬৬.৬৭%)	১৩ (৩৬.১১%)	৫ (১৩.৮৯%)	৩ (৮.৩৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৬২ (৪৭.৬৯%)	৭১ (৫৪.৬২%)	৭৬ (৫৮.৪৬%)	৬১ (৪৬.৯২%)	৪৩ (৩৩.০৮%)	৪ (৩.১১%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৪০%)	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)	৩ (৩০%)	৩ (৩০%)	০
সংবাদ সংস্থা	১ (১২.৫%)	২ (২৫%)	১ (১২.৫%)	৪ (৫০%)	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১ (১১.১১%)	৩ (৩৩.৩৩%)	৪ (৪৪.৪৪%)	১ (১১.১১%)	১ (১১.১১%)	০
	৯৬ (৩৯.৫১%)	১১৯ (৭৮.৬০%)	১৪২ (৫৮.৪৪%)	৯১ (৩৭.৪৫%)	৫৭ (২৩.৪৬%)	৭ (২.৮৮%)

সারণি ৭৫

	মুদ্রণ মাধ্যম	সম্প্রচার মাধ্যম	অনলাইন
বেতন কম	২৮ (৩২.৫৬%)	৬৬ (৪৭.১৪%)	২ (১১.৭৬%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	৩৭ (৪৩.৪০%)	৭৭ (৫৫%)	৫ (২৯.৪১%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	৫৭ (৬৬.৭৮%)	৮০ (৫৭.১৪%)	৫ (২৯.৪১%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	২২ (২৫.৫৮%)	৬৪ (৪৫.৭১%)	৫ (২৯.৪১%)
মর্যাদার অভাব	১০ (১১.৬৩%)	৪৬ (৩২.৮৬%)	১ (৫.৮৮%)
অন্য কোন কারণ	৩ (৩.৪৯%)	৪ (২.৮৬%)	০



খ) গণমাধ্যম ভেদে চাকরির নিরাপত্তা সংক্রান্ত ভাবনার ভিন্নতা

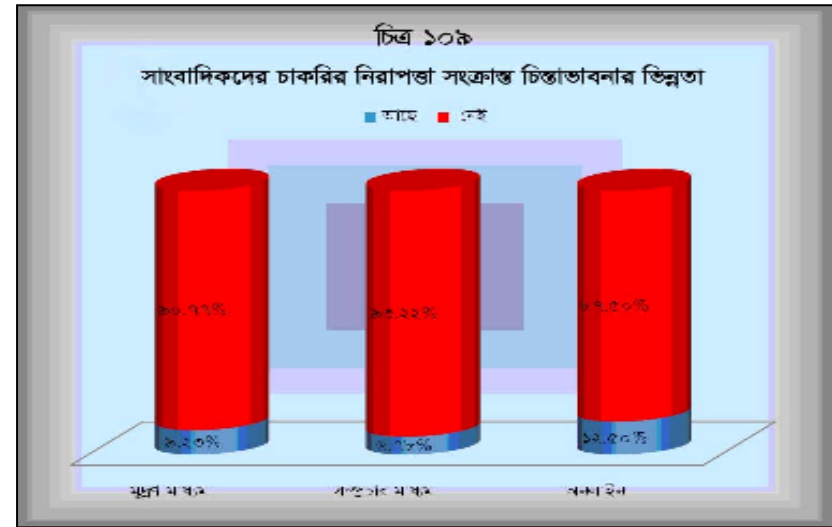
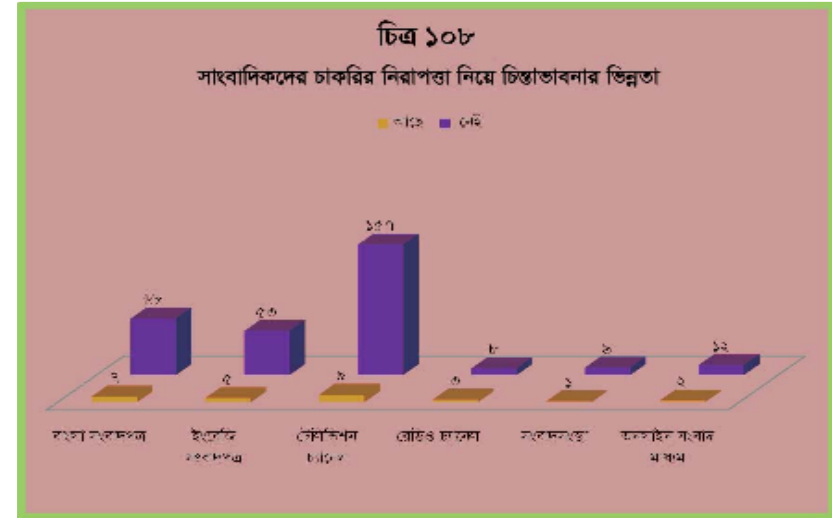
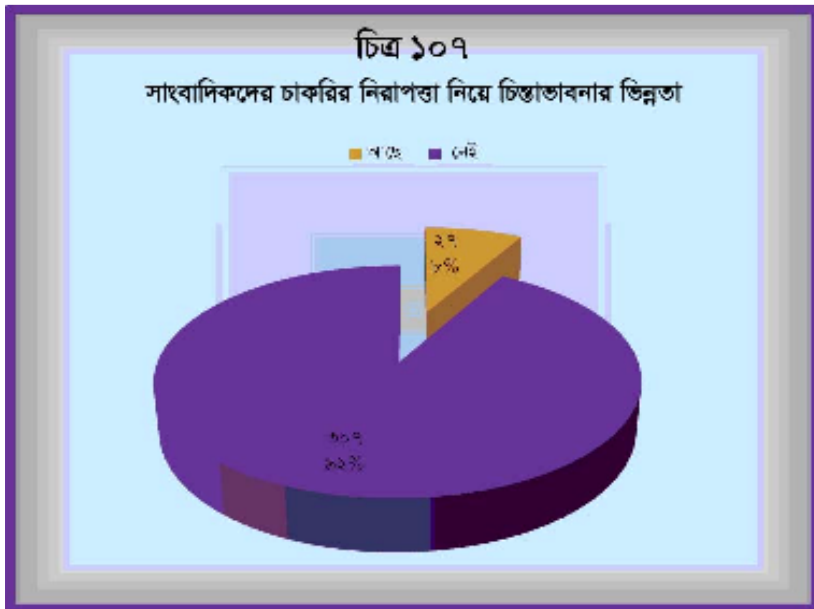
প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, নিজেদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে ব্যাপকহারে বা উচ্চমাত্রায় নেতিবাচক ধারণা পোষণ করেছেন সাংবাদিকরা। ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৩০৭ জন (৯২%) মনে করেন, সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই (দেখুন, চিত্র ১০৭)। টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকদের মধ্যে এ নেতিবাচক ধারণা সবচেয়ে বেশি (দেখুন, সারণি ৭৬)। টিভি চ্যানেলের ১৬৬ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৫৭ জন (৯৪.৫৮%) মনে করেন বাংলাদেশে সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই। সংবাদপত্র ও রেডিও চ্যানেলের ৯০% সাংবাদিকেরও একই মত (দেখুন, চিত্র ১০৮)। চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে শিক্ষা সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে বেশি থাকলেও সব ধরনের সাংবাদিকদের মধ্যে এ হার ব্যাপক মাত্রায় খুঁজে পাওয়া গেছে (দেখুন, সারণি ৭৭)।

সারণি ৭৬

সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তাভাবনার ভিন্নতা			
	আছে	নেই	
বাংলা সংবাদপত্র	৭ (৯.৩৩%)	৬৮ (৯০.৬৭%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫ (৮.৬২%)	৫৩ (৯১.৩৮%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৯ (৫.৪২%)	১৫৭ (৯৪.৫৮%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৩ (২৭.২৭%)	৮ (৭২.৭৩%)	১১
সংবাদ সংস্থা	১ (১০%)	৯ (৯০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (১৪.২৯%)	১২ (৮৫.৭১%)	১৪
	২৭ (৮.০৮%)	৩০৭ (৯১.৯২%)	৩৩৪

সারণি ৭৭

সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে চিন্তাভাবনার ভিন্নতা			
	আছে	নেই	
মুদ্রণ মাধ্যম	১২ (৯.২৩%)	১২১ (৯০.৭৭%)	১৩৩
সম্প্রচার মাধ্যম	১২ (৬.৭৮%)	১৬৫ (৯৩.২২%)	১৭৭
অনলাইন	৩ (১২.৫%)	২১ (৮৭.৫%)	২৪
মোট	২৭ (৮.০৮%)	৩০৭ (৯১.৯২%)	৩৩৪



চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ নিয়ে চিন্তাভাবনার ভিন্নতা

যে ৩০৭ জন উত্তরদাতা সাংবাদিক দেশে সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা নেই বলে মন্তব্য করেছেন তাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ২০৫ জন (৬৬.৭৮%) মনে করেন, যথাযথ চাকরিবিধি না থাকার কারণে তারা চাকরি নিয়ে নিরাপত্তাহীনতায় ভোগেন। এক্ষেত্রে যখন-তখন চাকরি চলে যাওয়া এবং কর্তৃপক্ষে সর্বসর্বা মর্জি গুরুত্বপূর্ণ বলে তারা মনে করেন। বাংলা ও ইংরেজি সংবাদপত্র এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের বেশির ভাগ

সাংবাদিক মনে করেন, যখন-তখন চাকরি চলে যাওয়ায় চাকরির নিরাপত্তা না থাকার মূল কারণ (দেখুন, সারণি ৭৮)। অন্যদিকে টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকরা এর পেছনে মুখ্য কারণ হিসেবে চাকরিবিধি না থাকাকে দায়ী করছেন।

সারণি ৭৮

চাকরির নিরাপত্তা না থাকার কারণ নিয়ে চিন্তা ভাবনার ভিন্নতা					
	যখন-তখন চাকরি চলে যায়	যথাযথ চাকরিবিধি না থাকা	কর্তৃপক্ষের মর্জিই সর্বসর্বা	কার্যকর ইউনিয়ন না থাকা	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৫০ (৭৩.৫৩%)	৪০ (৫৮.৮২%)	৪৭ (৬৯.১২%)	৩২ (৪৭.০৬%)	৬ (৮.৮২%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৭ (৬৯.৮১%)	২৮ (৫২.৮৩%)	২৮ (৫২.৮৩%)	২৩ (৪৩.৪০%)	১ (১.৮৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৩ (৫৯.২৪%)	১২১ (৭৭.০৭%)	৯৭ (৬১.৭৮%)	৫০ (৩১.৮৫%)	৯ (৫.৭৩%)
রেডিও চ্যানেল	৫ (৬২.৫%)	৫ (৬২.৫%)	৫ (৬২.৫%)	৩ (৩৭.৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	৫ (৫৫.৫৬%)	৪ (৪৪.৪৪%)	৬ (৬৬.৬৭%)	৬ (৬৬.৬৭%)	২ (২২.২২%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৭৫%)	৭ (৫৮.৩৩%)	৭ (৫৮.৩৩%)	৩ (২৫%)	২ (১৬.৬৭%)
	১৯৯ (৬৪.৮২%)	২০৫ (৬৬.৭৮%)	১৯০ (৬১.৮৯%)	১১৭ (৩৮.১১%)	২০ (৬.৫১%)

গ) স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে পারে কি-না এমন প্রশ্নের জবাবে ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৯৬ জন (৫৯%) বলেছেন, তারা কখনও কখনও স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন, আর ১০১ জন (৩০%) উত্তরদাতা মনে করেন, তারা সবসময় স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন। যদিও ১১% উত্তরদাতা বিশ্বাস করেন, তারা কখনই স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন না। অনলাইনের ক্ষেত্রে স্বাধীনতা না থাকার বিষয়টি একেবারেই অনুপস্থিত বলে মত দিয়েছেন এ মাধ্যমের উত্তরদাতারা (দেখুন, সারণি ৭৯)। তবে রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে না পারার প্রবণতা অন্য গণমাধ্যমের তুলনায় বেশি। স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন না করতে পারার মাত্রা তুলনামূলকভাবে সম্প্রচার মাধ্যমেই বেশি (দেখুন, সারণি ৮০)।

সারণি ৭৯

স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন			
	সবসময়	কখনও কখনও	কখনও নয়
বাংলা সংবাদপত্র	২৯ (৩৮.৬৭%)	৪২ (৫৬%)	৪ (৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৮ (৪৮.২৮%)	২৭ (৪৬.৫৫%)	৩ (৫.১৭%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৩০ (১৮.০৭%)	১১২ (৬৭.৪৭%)	২৪ (১৪.৪৬%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৮.১৮%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৫ (৫০%)	২ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)	০
	১০১ (৩০.২৪%)	১৯৬ (৫৮.৬৮%)	৩৭ (১১.০৮%)

সারণি ৮০

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন			
	সবসময়	কখনও কখনও	কখনও নয়
মুদ্রণ মাধ্যম	৫৭ (৪২.৮৬%)	৬৯ (৫২.৮৮%)	৭ (৫.২৬%)
সম্প্রচার মাধ্যম	৩২ (১৮.০৮%)	১১৭ (৬৬.১০%)	২৮ (১৫.৮২%)
অনলাইন	১২ (৫০%)	১০ (৪১.৬৭%)	২ (৮.৩৩%)
	১০১ (৩০.২৪%)	১৯৬ (৫৮.৬৮%)	৩৭ (১১.০৮%)

স্বাধীনভাবে দায়িত্বপালন করতে না পারার কারণ

যে ৩৭ জন উত্তরদাতা বলেছেন কখনই তারা স্বাধীনভাবে কাজ করতে পারেন না তাদের কাছে এর কারণ জানতে চাওয়া হয়েছিল। জানা যায়, অনলাইন সংবাদ মাধ্যম ছাড়া সব ধরনের গণমাধ্যমেই রাজনৈতিক চাপ বিদ্যমান (দেখুন, সারণি ৮১)।

সারণি ৮১

স্বাধীনভাবে কাজ করতে না পারার কারণ						
	ম্যানেজমেন্টের চাপ	সুপারভাইজার/সম্পাদকের চাপ	সহকর্মীদের চাপ	বিজ্ঞাপন বিভাগের চাপ	রাজনৈতিক চাপ	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	২ (৫০%)	২ (৫০%)	১ (২৫%)	১ (২৫%)	৩ (৭৫%)	১ (২৫%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩ (১০০%)	২ (৬৬.৬৭%)	১ (৩৩.৩৩%)	৪ (১৩.৩৩%)	২ (৬৬.৬৭%)	১ (৩৩.৩৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১০ (৪১.৬৭%)	১৩ (৫৪.১৭%)	৩ (১২.৫%)	৪ (১৬.৬৭%)	৮ (৩৩.৩৩%)	১ (৪.১৭%)
রেডিও চ্যানেল	০	২ (৫০%)	১ (২৫%)	২ (৫০%)	১ (২৫%)	১ (২৫%)
সংবাদ সংস্থা	০	০	০	০	২ (১০০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	০	০	০	০	০	০
	১৫ (৪০.৫৪%)	১৯ (৫১.৩৫%)	৬ (১৬.২২%)	৭ (১৮.৯২%)	১৬ (৪৩.২৪%)	৩ (৮.১১%)

ঘ) কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা

৩৩৪ জন উত্তরদাতার কাছে বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের আকাঙ্ক্ষার কথা জানতে চাওয়া হয়। এর মধ্যে ২১৬ জন (৬৫%) উত্তরদাতা বলেছেন, তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন। পরিবর্তনের কথা সবচেয়ে বেশি ভাবছেন সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকরা (দেখুন, সারণি ৮৩)। প্রায় দুই-তৃতীয়াংশ সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিক বর্তমান কর্মস্থল নিয়ে সন্তুষ্ট নন। মুদ্রণ মাধ্যমের উত্তরদাতারা তুলনামূলকভাবে কম নেতিবাচক মত দিয়েছেন।

সারণি ৮২

বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা			
	হ্যাঁ	না	
মুদ্রণ মাধ্যম	৭৪ (৫৫.৬৪%)	৫৯ (৪৪.৩৬%)	১৩৩
সম্প্রচার মাধ্যম	১৩০ (৭৩.৪৫%)	৪৭ (২৬.৫৫%)	১৭৭
অনলাইন	১২ (৫০%)	১২ (৫০%)	২৪
	২১৬ (৬৪.৬৭%)	১১৮ (৩৫.৩৩%)	৩৩৪

বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ

যে ২১৬ জন উত্তরদাতা বলেছেন তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভাবছেন তাদের কাছে এ ধরনের চিন্তাভাবনার কারণ সম্পর্কে জানতে চাওয়া হয়। উত্তরদাতারা মূলত ৫টি কারণকে প্রাধান্য দিয়েছেন। ইংরেজি সংবাদপত্র ছাড়ার চিন্তাভাবনার মূল কারণ চাকরির নিরাপত্তার অভাব (দেখুন, সারণি ৮৩-ক)। তবে বাংলা সংবাদপত্র, টেলিভিশন চ্যানেল এবং রেডিওর উত্তরদাতা মনে করছেন তাদের বর্তমান কর্মস্থল ছাড়ার ভাবনার পেছনে আছে প্রধানত বেতন কম। তবে সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে এ কারণটি একেবারেই কোন ভূমিকা রাখছে না। তুলনামূলক বিচারে দেখা যাচ্ছে যে, কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব প্রায় সব ধরনের গণমাধ্যমে অসন্তুষ্টির একটি বড় কারণ।

সারণি ৮৩

বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ							
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
বেতন কম হওয়ায়	২০ (৪৫.৪৫%)	৮ (২৬.৬৭%)	৬৪ (৫৩.৩৩%)	৫ (৫০%)	০	২ (২২.২২%)	৯৯ (৪৫.৮৩%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১০ (২২.৭২%)	৭ (২৩.৩৩%)	৩৮ (৩১.৬৭%)	৪ (৪০%)	১ (৩৩.৩৩%)	২ (২২.২২%)	৬২ (২৮.৭০%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	১০ (২২.৭২%)	১৯ (৬৩.৩৩%)	২৯ (২৯.১৭%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	০	৬৮ (৩১.৪৮%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	১৩ (২৯.৫৫%)	৭ (২৩.৩৩%)	৪৬ (৩৮.৩৩%)	২ (২০%)	০	৩ (৩৩.৩৩%)	৭১ (৩২.৮৭%)
কর্মচাপ বেশি	২ (৪.৫৫%)	২ (৬.৬৭%)	৮ (৬.৬৭%)	০	০	০	১২ (৫.৫৬%)
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	১৪ (৩১.৮২%)	১৩ (৪৩.৩৩%)	৫৭ (৪৭.৫%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	৩ (৩৩.৩৩%)	৯১ (৪২.১৩%)
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৪ (৯.০৯%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৯ (৪.১৭%)
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২৭%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৬ (২.৭৮%)
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২৭%)	১ (৩.৩৩%)	৬ (৫%)	১ (১০%)	০	০	৯ (৪.১৭%)
অন্য কোন কারণ	৫ (১১.৩৬%)	৬ (২০%)	৭ (৫.৮৩%)	০	০	৩ (৩৩.৩৩%)	২১ (৯.৭২%)

ঙ) গণমাধ্যম ভেদে পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা

সাংবাদিকতার প্রতি বিরাগভাজন হয়ে বর্তমান পেশা পরিবর্তন করে অন্য কোন পেশায় যোগ দিতে চায় কি-না তা অনুসন্ধানে দেখা গেছে, ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৬২ জন (৪৫%) বর্তমান পেশা সাংবাদিকতা ছেড়ে অন্য কোন পেশায় যোগ দেওয়ার কথা ভাবছেন (দেখুন, চিত্র ৭০)। তুলনামূলকভাবে রেডিওর সাংবাদিকরা পেশা পরিবর্তনের পক্ষে বেশি এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকরা কম মত দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ৮৪)। অপেক্ষাকৃতভাবে সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকরাই বেশি (৪৮.০২%) পেশা পরিবর্তনের পক্ষে মত দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ৮৫)।

সারণি ৮৪

পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা			
	হ্যাঁ	না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৩৫ (৪৬.৬৭%)	৪০ (৫৩.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৮ (৪৮.২৮%)	৩০ (৫১.৭২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৯ (৪৭.৫৯%)	৮৭ (৫২.৪১%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	১০ (৭১.৪৩%)	১৪
	১৫৫ (৪৬.৪১%)	১৭৯ (৫৩.৫৯%)	৩৩৪

সারণি ৮৫

পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা			
	হ্যাঁ	না	মোট
মুদ্রণ মাধ্যম	৬৩ (৪৭.৩৭%)	৭০ (৫২.৬৩%)	১৩৩
সম্প্রচার মাধ্যম	৮৫ (৪৮.০২%)	৯২ (৫১.৯৮%)	১৭৭
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৭ (২৯.১৭%)	১৭ (৭০.৮৩%)	২৪
	১৫৫ (৪৬.৪১%)	১৭৯ (৫৩.৫৯%)	৩৩৪

পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ

গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, সাংবাদিকতা পেশায় চাকরির নিরাপত্তার অভাব সাংবাদিকদের ভাবিয়ে তুলেছে। যে ১৫৫ জন উত্তরদাতা পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনা করছেন বলে জানিয়েছেন, তাদের মধ্যে ১০২ জন (৬৫.৮১%) বলেছেন তারা চাকরির নিরাপত্তার কারণে এ পেশা ছেড়ে অন্য পেশায় যোগ দেওয়ার কথা ভাবছেন। অনলাইন সংবাদ মাধ্যম ছাড়া বাকি সব ধরনের গণমাধ্যমের সাংবাদিকরা চাকরির নিরাপত্তাহীনতাকেই এ পেশা ত্যাগের পেছনে চিন্তা ভাবনার মূল কারণ হিসেবে চিহ্নিত

করেছেন (দেখুন, সারণি ৮৬)। প্রভাবশালী অন্য কারণগুলোর মধ্যে বেতন কম, কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব, ভাতা ও সুযোগ-সুবিধা কম ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। কাজের চাপ এবং কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি দেখা দেওয়ার প্রবণতা খুব কম হলেও এটি শুধু সংবাদপত্র এবং টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকদের মধ্যে বিদ্যমান (দেখুন, সারণি ৪৫)। তুলনামূলক বিচারে অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় বাংলা সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে বেতন কম এবং কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব বেশি বোধ করছেন কর্মরত সাংবাদিকরা।

সারণি ৮৬

পেশা পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
বেতন কম হওয়ায়	১৯ (৫৪.২৯%)	১০ (৩৫.৭১%)	২৫ (৩১.৬৫%)	২ (৩৩.৩৩%)	০	১ (২৫%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১৩ (৩৭.১৪%)	১১ (৩৯.২৯%)	১৮ (২২.৭৮%)	২ (৩৩.৩৩%)	০	১ (২৫%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	২৬ (৭৪.২৯%)	২০ (৭১.৪৩%)	৪৯ (৬২.০৩%)	৪ (৬৬.৬৭%)	২ (৬৬.৬৭%)	১ (২৫%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	৯ (২৫.৭১%)	৬ (২১.৪৩%)	২২ (২৭.৮৫%)	১ (১৬.৬৭%)	০	০
কর্মচাপ বেশি	৪ (১১.৪৩%)	২ (৭.১৪%)	৪ (৫.০৬%)	০	০	০
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	১৯ (৫৪.২৯%)	৮ (২৮.৫৭%)	২৪ (৩০.৩৮%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (৩৩.৩৩%)	০
কাজ ঝুঁকিপূর্ণ ও সমস্যাসঙ্কুল	৪ (১১.৪৩%)	৪ (১৪.২৮%)	৯ (১১.৩৯%)	১ (১৬.৬৭%)	০	২ (৫০%)
কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি	২ (৫.৭১%)	২ (৭.১৪%)	৬ (৭.৫৯%)	০	০	০
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	০	০	২ (২.৫৩%)	০	০	০
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	১ (২.৮৬%)	০	৪ (৫.০৬%)	০	০	০
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	২ (৫.৭১%)	০	১ (১.২৭%)	০	০	০
অন্য কোন কারণ	৫ (১৪.২৯%)	৭ (২৫%)	৬ (৭.৫৯%)	০	০	০

চ) গণমাধ্যম ভেদে বেতন নিয়ে সম্বন্ধি

নিয়মিত বেতন হওয়া চাকরির সম্বন্ধির সঙ্গে সরাসরি সম্পর্কিত একটি চলক। সে কারণে মাসের একটি নির্ধারিত তারিখে বা সুনির্দিষ্ট কোনো সময়ে বেতন নিয়মিত হয় কি-না সে বিষয়টি অনুসন্ধান করা হয় বর্তমান গবেষণায়। রেডিও এবং টেলিভিশন চ্যানেলে নিয়মিত বেতন না হওয়ার হার খুবই আশঙ্কাজনক (দেখুন, সারণি ৮৭)। প্রায় ৩৪ শতাংশ সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিক মনে করেন, তাদের অফিসে নিয়মিত বেতন হয় না (দেখুন, সারণি ৮৮)। তবে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমগুলোতে এ প্রবণতা একেবারে নেই বললেই চলে। দৈনিক সমকালের একজন সিনিয়র সাব-এডিটর বলেছেন, “পূর্বের প্রতিষ্ঠানে দীর্ঘদিন বেতনের অনিয়মের কারণে আন্দোলন করেছিলাম। আমরা চাইনি কিন্তু বাধ্য হয়েছিলাম।”

সারণি ৮৭

বেতন নিয়মিত হয় কি-না		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৬৮ (৯০.৬৭%)	৭ (৯.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৫ (৭৭.৫৯%)	১৩ (২২.৪১%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১১১ (৬৬.৮৭%)	৫৫ (৩৩.১৩%)
রেডিও চ্যানেল	৬ (৫৪.৫৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)
সংবাদ সংস্থা	১০ (১০০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৩ (৯২.৮৬%)	১ (৭.১৪%)
	২৫৩ (৭৫.৭৫%)	৮১ (২৪.২৫%)

সারণি ৮৮

বেতন নিয়মিত হয় কি-না		
	হ্যাঁ	না
মুদ্রণ মাধ্যম	১১৩ (৮৪.৯৬%)	২০ (১৫.০৪%)
সম্প্রচার মাধ্যম	১১৭ (৬৬.১০%)	৬০ (৩৩.৯০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২৩ (৯৫.৮৩%)	১ (৪.১৭%)
	২৫৩ (৭৫.৭৫%)	৮১ (২৪.২৫%)

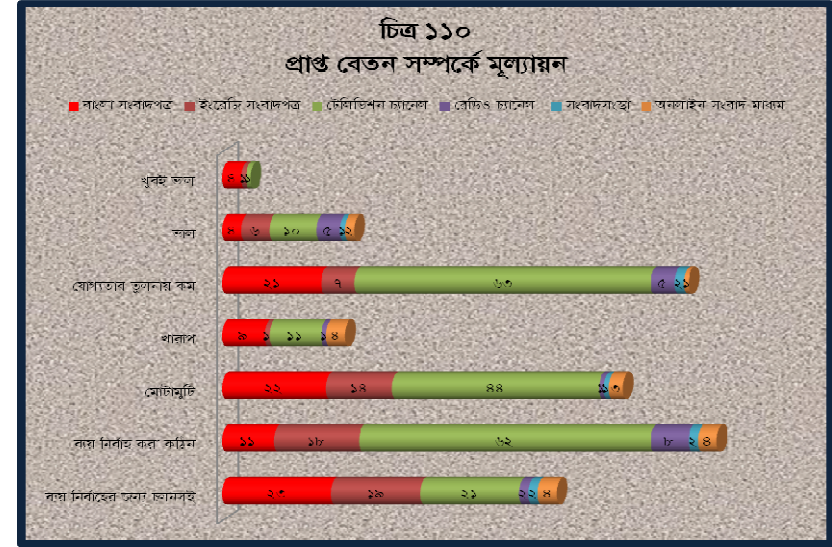
প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে ধারণা

বর্তমানে যে বেতন বাংলাদেশের সাংবাদিকরা পাচ্ছেন তাতে খুব বেশি ভালো বা ইতিবাচক ধারণা তারা পোষণ করেননি। তুলনামূলক বিশ্লেষণে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য দিক হলো, রেডিও চ্যানেলের বেশির ভাগ সাংবাদিক মনে করেন, তারা বর্তমানে যে বেতন পাচ্ছেন তা দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন (দেখুন, সারণি ৮৯)। সম্প্রচারের মাধ্যমের বেশির ভাগ সাংবাদিক মনে করেন বর্তমানে প্রাপ্ত বেতন তাদের যোগ্যতার

তুলনায় কম। ৩৩৪ উত্তরদাতার মধ্যে সবচেয়ে বেশি সংখ্যক সাংবাদিক (৩১.৪৪%) মনে করেন, তারা যে বেতন পাচ্ছেন দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন (দেখুন, চিত্র ৩৭)। এরপরই আছে যোগ্যতার তুলনায় কম- এমন মূল্যায়ন করেছেন দ্বিতীয় সর্বোচ্চ সাংবাদিক (২৯.৬৪%)। সাংবাদিকরা বর্তমানে যে বেতন পাচ্ছেন সে সম্পর্কে খুব ইতিবাচক মূল্যায়ন একেবারেই কম (মাত্র ১.৮%)। এ ধরনের মূল্যায়ন তাদের চাকরির ক্ষেত্রে অসন্তুষ্টির মাত্রাকে নির্দেশ করে। নিজেদের প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে ১০ শতাংশের বেশি সাংবাদিক ‘ভালো’ মূল্যায়ন করেছেন অনলাইন ও ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের। তবে প্রাপ্ত বেতনকে ‘খারাপ’ হিসেবে মূল্যায়ন করার প্রবণতাও অনলাইন সাংবাদিকদের মধ্যে বেশি। একটি সাধারণ বৈশিষ্ট্য হলো, প্রাপ্ত বেতন দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন বলেই মনে করেন বেশির ভাগ সাংবাদিক। সম্প্রচার মাধ্যমের ১৭৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে মাত্র ১৫ জন বর্তমানে প্রাপ্ত বেতনকে ‘ভালো’ আর মাত্র একজন ‘খুবই ভালো’ বলে মন্তব্য করেছেন। এটিএন নিউজের প্রধান প্রতিবেদক মশহুদুল হক বলেছেন, “পেশাদার সাংবাদিকদের নিয়মিত মাসের প্রথম দিকে ১-৭ তারিখের মধ্যে বেতন হওয়া উচিত। তা না হলে পেশাদার সাংবাদিকরা হতাশায় ভুগেন। মালিকরা প্রতিষ্ঠানে ঠিকমত বিনিয়োগ না করেই লাভ করতে চান।”

সারণি ৮৯

প্রাপ্ত বেতন সম্পর্কে মূল্যায়ন							
	ব্যয় নির্বাহের জন্য চলনসই	ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন	মোটামুটি	খারাপ	যোগ্যতার তুলনায় কম	ভালো	খুবই ভালো
বাংলা সংবাদপত্র	২৩ (৩০.৬৭%)	১১ (১৪.৬৭%)	২২ (২৯.৩৩%)	৯ (১২%)	২১ (২৮%)	৪ (৫.৩৩%)	৪ (৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৯ (৩২.৭৬%)	১৮ (৩১.০৩%)	১৪ (২৪.১৪%)	১ (১.৭২%)	৭ (১২.০৭%)	৬ (১০.৩৪%)	১ (১.৭২%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২১ (১২.৬৫%)	৬২ (৩৭.৩৫%)	৪৪ (২৬.৫১%)	১১ (৬.৬৩%)	৬৩ (৩৭.৯৫%)	১০ (৬.০২%)	১ (০.৬০%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৮.১৮%)	৮ (৭২.৭৩%)	১ (৯.০৯%)	১ (৯.০৯%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	২ (২০%)	১ (১০%)	০	২ (২০%)	১ (১০%)	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	৪ (২৮.৫৭%)	৩ (২১.৪৩%)	৪ (২৮.৫৭%)	১ (৭.১৪%)	২ (১৪.২৯%)	০
	৭১	১০৫	৮৫	২৬	৯৯	২৮	৬



নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি

সামগ্রিকভাবে বেশির ভাগ সাংবাদিক (৫৪%) যদিও বলেছেন বর্তমান কর্মস্থলে বেতন নির্দিষ্ট মেয়াদে বাড়ে বা ইনক্রিমেন্ট হয়, কিন্তু গণমাধ্যমের ধরন ভেদে এ হারের তারতম্য ব্যাপকভাবে লক্ষণীয়। বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলের নিয়মিত বিরতিতে বেতন বৃদ্ধি না হওয়ার প্রবণতা বেশি (দেখুন, সারণি ৯০)। তুলনামূলক বিচারে দেখা যাচ্ছে বাংলাদেশের সম্প্রচার মাধ্যমগুলোতে নিয়মিত বেতন বাড়ার প্রবণতা কম (দেখুন, সারণি ৯১)। তবে অন্য দু'ধরনের গণমাধ্যমের তুলনায় বাংলাদেশের অনলাইন সংবাদ মাধ্যমগুলোতে নিয়মিত বেতন বৃদ্ধির হার অনেক বেশি সন্তোষজনক (দেখুন, চিত্র ১১০)।

সারণি ৯০

নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৩৪ (৪৫.৩৩%)	৪১ (৫৪.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪১ (৭০.৬৯%)	১৭ (২৯.৩১%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৭৬ (৪৫.৭৮%)	৯০ (৫৪.২২%)
রেডিও চ্যানেল	৮ (৭২.৭৩%)	৩ (২৭.২৭%)
সংবাদ সংস্থা	৮ (৮০%)	২ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)
	১৭৬ (৫২.৬৯%)	১৫৮ (৪৭.৩১%)

সারণি ৯১

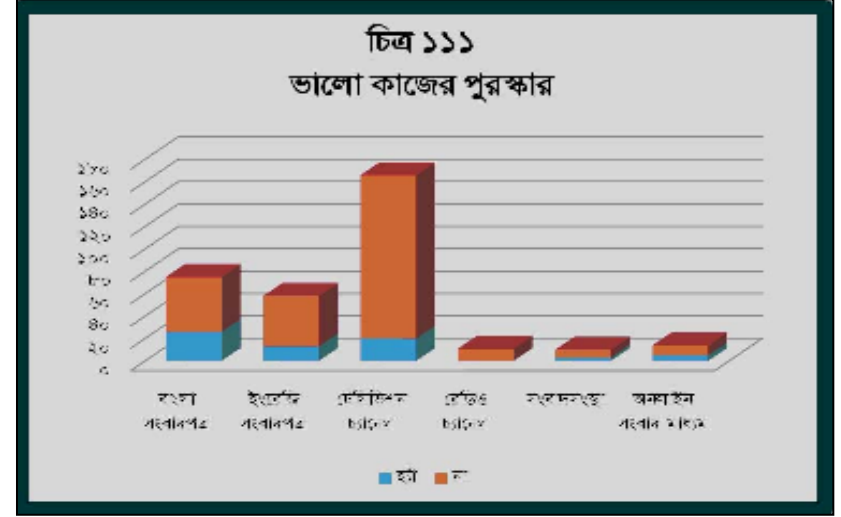
নির্দিষ্ট মেয়াদে বেতন বৃদ্ধি হয় কি-না		
	হ্যাঁ	না
মুদ্রণ মাধ্যম	৭৫ (৫৬.৩৯%)	৫৮ (৪৩.৬১%)
সম্প্রচার মাধ্যম	৮৪ (৪৭.৪৬%)	৯৩ (৫২.৫৪%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৭ (৭০.৮৩%)	৭ (২৯.১৭%)
	১৭৬ (৫২.৬৯%)	১৫৮ (৪৭.৩১%)

ভালো কাজের জন্য পুরস্কার/প্রণোদনা

বিভিন্ন ধরনের সংবাদ প্রতিষ্ঠানে ভালো কাজের জন্য পুরস্কার বা প্রণোদনা দেওয়ার প্রবণতা খুবই কম। মাত্র এক-পঞ্চমাংশ সাংবাদিক উত্তরাদাতা মনে করেন তাদের বর্তমান কর্মস্থলে ভালো কাজের জন্য এ ধরনের প্রণোদনা দেওয়ার ব্যবস্থা আছে (দেখুন, চিত্র ৪৭)। লক্ষণীয় বিষয় হলো নমুনা হিসেবে দুটি রেডিও চ্যানেলের যে ১০ জন উত্তরদাতার মত নেয়া হয়েছে তারা সবাই বলেছেন তাদের প্রতিষ্ঠানে ভালো কাজের জন্য কোনো ধরনের প্রণোদনা দেওয়া হয় না (দেখুন, চিত্র ১১১)। দেশে টেলিভিশন চ্যানেলের সংখ্যা বাড়তে থাকলে সাংবাদিকদের ভালো কাজের জন্য ইন-হাউজ প্রণোদনা দেওয়ার হার এ মাধ্যমে খুবই নগণ্য (১২.০৫%)। তুলনামূলক বিচারে অনলাইন সংবাদ মাধ্যম এবং বাংলা দৈনিকগুলোতে এ ধরনের প্রণোদনার ব্যবস্থা খানিকটা বেশি (দেখুন, সারণি ৯২)।

সারণি ৯২

ভালো কাজের পুরস্কার		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	২৬ (৩৪.৬৭%)	৪৯ (৬৫.৩৩%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৩ (২২.৪১%)	৪৫ (৭৭.৫৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	২০ (১২.০৫%)	১৪৬ (৮৭.৯৫%)
রেডিও চ্যানেল	০	১১ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৩ (৩০%)	৭ (৭০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৯ (৬৪.২৯%)
	৬৭ (২০.০৬%)	২৬৭ (৭৯.৯৪%)



ছ) চাকরিবিধি ও বেতন কাঠামো

একটি সুনির্দিষ্ট চাকরিবিধি চাকরির নিরাপত্তা যেমনি বাড়িয়ে দেয় তেমনি কর্মস্থলের প্রতি কর্মীদের এক ধরনের আস্থা তৈরি করে। সংবাদ সংস্থা ও অনলাইন গণমাধ্যমের শতভাগ সাংবাদিক/উত্তরদাতা বলেছেন, তাদের অফিসে চাকরিবিধি আছে। চাকরিবিধি না থাকার প্রবণতা টেলিভিশন চ্যানেল ও বাংলা সংবাদপত্রে বেশি (দেখুন, সারণি ৯৩)।

সারণি ৯৩

	চাকরিবিধি	
	আছে	নেই
বাংলা সংবাদপত্র	৫১ (৬৮%)	২৪ (৩২%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫৬ (৯৬.৫৫%)	২ (৩.৪৫%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১০০ (৬০.২৪%)	৬৬ (৩৯.৭৬%)
রেডিও চ্যানেল	৯ (৮১.৮২%)	২ (১৮.১৮%)
সংবাদ সংস্থা	১০ (১০০%)	০০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৪ (১০০%)	০০
	২৪০ (৭১.৮৬%)	৯৪ (২৮.১৪%)

ওয়েজবোর্ড (সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থা এবং অনলাইন সাংবাদিকদের জন্য)

মোট ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে বাংলা ও ইংরেজি সংবাদপত্র, সংবাদ সংস্থা এবং অনলাইন গণমাধ্যমের মধ্য থেকে উত্তরদাতা হলেন ১৫৭ জন। ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার হার অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে আর আংশিক অনুসরণ করার হার বাংলা সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে বেশি (দেখুন, সারণি ৯৩-ক)। ইংরেজি সংবাদপত্রে কর্মরত উত্তরদাতা সাংবাদিকদের বেশির ভাগই বলেছেন তাদের বর্তমান কর্মস্থল ওয়েজবোর্ড

অনুসরণ করে থাকে। অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ না করার প্রবণতা বাংলা সংবাদপত্র ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমেই বেশি (দেখুন, সারণি ৯৩-খ)। ইংরেজি সংবাদপত্রগুলোতে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণের হার অনেক বেশি। তুলনামূলক বিচারে দেখা যাচ্ছে সংবাদ সংস্থা এবং ইংরেজি সংবাদপত্রের ক্ষেত্রে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সব ধরনের সুযোগ-সুবিধা দেওয়ার ক্ষেত্রে এগিয়ে আছে (দেখুন, সারণি ৯৩-গ)। অষ্টম ওয়েজবোর্ড পুরোপুরি অনুসরণ না করার ক্ষেত্রে অনলাইন সংবাদ মাধ্যম এবং বাংলা সংবাদপত্রের চিত্র সঙ্গিন।

সারণি ৯৩-ক

ওয়েজবোর্ড অনুসরণ				
	পুরোপুরি অনুসরণ করে	আংশিক অনুসরণ করে	একেবারেই অনুসরণ করে না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৩০ (৪০%)	৩২ (৪২.৬৭%)	১৩ (১৭.৩৩%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৬ (৭৯.৩১%)	১১ (১৮.৯৭%)	১ (১.৭২%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	০	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	৩ (২১.৪৩%)	৫ (৩৫.৭১%)	১৪ (১০০%)
	৮৯ (৫৬.৬৯%)	৪৯ (৩১.২১%)	১৯ (১২.১০%)	১৫৭ (১০০%)

সারণি ৯৩-খ

অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণ			
	হ্যাঁ	না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	৪১ (৫৪.৬৭%)	৩৪ (৪৫.৩৩%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৫৪ (৯৩.১০%)	৪ (৬.৯০%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৮ (৫৭.১৪%)	৬ (৪২.৮৬%)	১৪ (১০০%)
	১১০ (৭০.০৬%)	৪৭ (২৯.৯৪%)	১৫৭ (১০০%)

সারণি ৯৩-গ

অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী সকল সুবিধা			
	দেয়া হয়	হয় না	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩৩.৩৩%)	৫০ (৬৬.৬৭%)	৭৫ (১০০%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩৩ (৫৬.৯০%)	২৫ (৪৩.১০%)	৫৮ (১০০%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)	১০ (১০০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৪ (২৮.৫৭%)	১০ (৭১.৪৩%)	১৪ (১০০%)
	৬৯ (৪৩.৯৫%)	৮৮ (৫৬.০৫%)	১৫৭ (১০০%)

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি

প্রাপ্ত তথ্যে দেখা গেছে, মূল বেতন ছাড়া অন্য কোনো সুবিধা শতভাগ উত্তরদাতা পান না। মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকরা অন্যান্য গণমাধ্যমের সাংবাদিকদের তুলনায় মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি বেশি পাচ্ছেন (দেখুন, সারণি ৯৩-ঘ এবং ৯৩-ঙ)। টেলিফোন বিল সবচেয়ে কম পরিশোধ করা হয় বাংলা সংবাদপত্রে। চিকিৎসা ভাতা ছাড়া বাকি সব ধরনের ভাতাই সংবাদ সংস্থাগুলোতে বেশি দেয় বলে মত দিয়েছেন সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্মরত সাংবাদিকরা। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতা বলেছেন, তারা সবাই উৎসব ভাতা পেয়ে থাকেন। তবে অন্যান্য সংবাদ প্রতিষ্ঠানের তুলনায় স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা, প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি, বাড়িভাড়া, চিকিৎসা ভাতা অনলাইন মাধ্যমের সাংবাদিকরা কমই পেয়ে থাকেন। তুলনামূলক বিচারে ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকরা অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় সুবিধাদি বেশিই পাচ্ছেন। টেলিভিশন সাংবাদিকদের মধ্যে অর্ধেকের বেশি উত্তরদাতা বলেছেন, তারা উৎসব ভাতা ও টেলিফোন বিল পেয়ে থাকেন (দেখুন, সারণি ৯৩-ঙ)। তবে মাত্র ৫% সাংবাদিক টেলিভিশনে নৈশ ভাতা পাচ্ছেন। অন্যদিকে রেডিওর ক্ষেত্রে এ হার ৪৫ শতাংশের বেশি। তবে প্রভিডেন্ট ফান্ড এবং গ্রাচুইটি, পরিবহন ভাতা এবং নৈশ ভাতা রেডিও সাংবাদিকরা টেলিভিশন সাংবাদিকদের চেয়ে বেশি পাচ্ছেন। চিকিৎসা ভাতা পাওয়ার চিত্র টেলিভিশনের তুলনায় রেডিওর ক্ষেত্রে খুবই নাজুক।

সারণি ৯৩-ঘ

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি					
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা	২০ (২৬.৬৭%)	২৬ (৪৪.৮৩%)	৭ (৭০%)	৩ (২১.৪৩%)	৫৬ (৩৫.৬৭%)
প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি	২৪ (৩২%)	৩৯ (৬৭.২৪%)	৬ (৬০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৭৩ (৪৬.৫০%)
বাড়ি ভাড়া	৫২ (৬৯.৩৩%)	৪৭ (৮১.০৩%)	৭ (৭০%)	৫ (৩৫.৭১%)	১১১ (৭০.৭%)
পরিবহন ভাতা	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৪২ (৭২.৪১%)	৫ (৫০%)	৯ (৬৪.২৯%)	৯৩ (৫৯.২৪%)
উৎসব ভাতা	৪২ (৫৬%)	৪৫ (৭৭.৫৯%)	৮ (৮০%)	১৪ (১০০%)	১০৯ (৬৯.৪৩%)
চিকিৎসা ভাতা	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৪৩ (৭৪.১৪%)	৪ (৪০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৯২ (৫৮.৬০%)
নৈশ ভাতা	১৪ (১৮.৬৭%)	১৪ (২৪.১৪%)	৬ (৬০%)	৪ (২৮.৫৭%)	৩৮ (২৪.২০%)
টেলিফোন বিল	১০ (১৩.৩৩%)	৩৩ (৫৬.৯০%)	৮ (৮০%)	৯ (৬৪.২৯%)	৬০ (৩৮.২২%)
অন্যান্য সুবিধা	৮ (১০.৬৭%)	০	১ (১০%)	০	৯ (৫.৭৩%)

সারণি ৯৩-৬

মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি				
	টেলিভিশন		রেডিও	
	গণসংখ্যা	শতকার হার	গণসংখ্যা	শতকার হার
স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বীমা সুবিধা	৪২	২৫.৩০%	২	১৮.১৮%
প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি	৪৬	২৭.৭১%	৫	৪৫.৪৫%
বাড়িভাড়া	৫৭	৩৪.৩৪%	৪	৩৬.৩৬%
পরিবহনভাতা	২৯	১৭.৪৭%	৪	৩৬.৩৬%
উৎসবভাতা	৯০	৫৪.২২%	২	১৮.১৮%
চিকিৎসাভাতা	৩৯	২৩.৪৯%	১	৯.০৯%
নৈশভাতা	৮	৪.৮২%	৫	৪৫.৪৫%
টেলিফোন বিল	১০৪	৬২.৬৫%	১	৯.০৯%
অন্যান্য সুবিধা	১	০.৬০%	০	০

জ) গণমাধ্যম ভেদে কর্মচাপের তারতম্য

সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ

গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলে দেখা গেছে, ৬৫% সাংবাদিক মনে করেন তাদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ আছে। রেডিও চ্যানেল এবং অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ না থাকার প্রবণতা বেশি (দেখুন, সারণি ৯৪)। অন্যান্য গণমাধ্যমের তুলনায় মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ থাকার ব্যাপারটি বেশি স্পষ্ট (দেখুন, সারণি ৯৫)। সম্প্রচার মাধ্যম ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকরা এ বিষয়ে প্রায় কাছাকাছি মত দিয়েছেন (দেখুন, সারণি ১১২)।

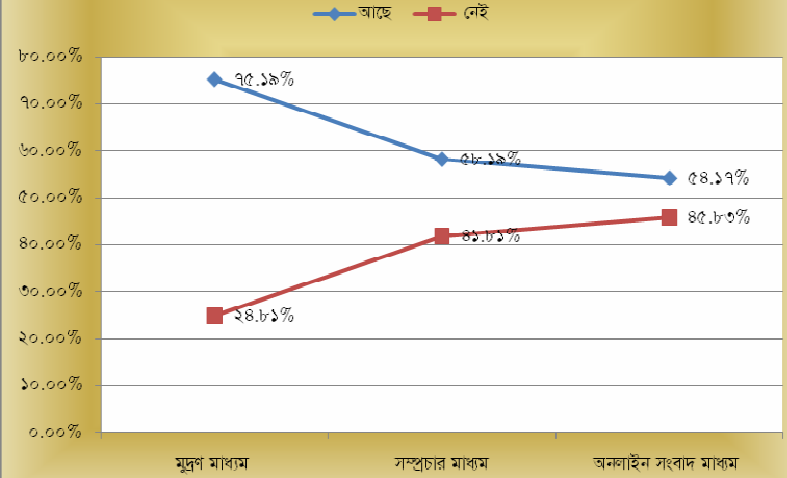
সারণি ৯৪

সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ		
	আছে	নেই
বাংলা সংবাদপত্র	৫৪ (৭২%)	২১ (২৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৬ (৭৯.৩১%)	১২ (২০.৬৯%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৯ (৫৯.৬৪%)	৬৭ (৪০.৩৬%)
রেডিও চ্যানেল	৪ (৩৬.৩৬%)	৭ (৬৩.৬৪%)
সংবাদ সংস্থা	৭ (৭০%)	৩ (৩০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪২.৮৬%)	৮ (৫৭.১৪%)
মোট	২১৬ (৬৪.৬৭%)	১১৮ (৩৫.৩৩%)

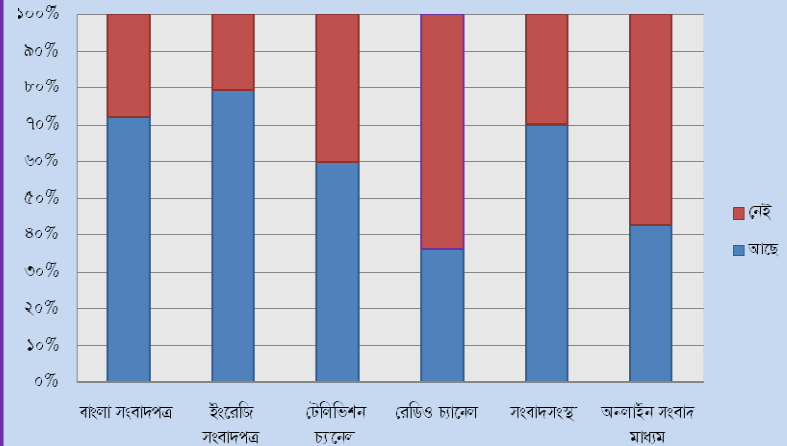
সারণি ৯৫

সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ		
	আছে	নেই
মুদ্রণ মাধ্যম	১০০ (৭৫.১৯%)	৩৩ (২৪.৮১%)
সম্প্রচার মাধ্যম	১০৩ (৫৮.১৯%)	৭৪ (৪১.৮১%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	১৩ (৫৪.১৭%)	১১ (৪৫.৮৩%)
মোট	২১৬ (৬৪.৬৭%)	১১৮ (৩৫.৩৩%)

চিত্র ১১২
সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ



চিত্র ১১৩
সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ



অতিরিক্ত কর্মচাপ

অতিরিক্ত কাজ করার প্রবণতা অনুসন্ধানের ক্ষেত্রে দেখা গেছে যে, বাংলা দৈনিকের বেশির ভাগ সাংবাদিক বলেছেন তাদেরকে অতিরিক্ত কাজ করতে হয়। সেক্ষেত্রে তারা লোকবলের অভাবকে দায়ী করেছেন বেশি। বাংলা দৈনিকের তুলনায় কম হলেও এ হার টেলিভিশন সাংবাদিকদের বেলায়ও উল্লেখযোগ্য (দেখুন, সারণি ৯৬)। সবচেয়ে বেশি লক্ষণীয় বাংলা সংবাদপত্রে এবং টেলিভিশন চ্যানেলে (দেখুন, সারণি ৯৬)। তবে রেডিও চ্যানেলের ক্ষেত্রে এর বৈপরীত্য পরিলক্ষিত হয়।

সারণি ৯৬

অতিরিক্ত কর্মচাপ		
	হ্যাঁ	না
বাংলা সংবাদপত্র	৪৬ (৬১.৩৩%)	২৯ (৩৮.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৩০ (৫১.৭২%)	২৮ (৪৮.২৮%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৯৭ (৫৮.৪৩%)	৬৯ (৪১.৫৭%)
রেডিও চ্যানেল	৫ (৪৫.৪৫%)	৬ (৫৪.৫৫%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৭ (৫০%)	৭ (৫০%)
	১৯১ (৫৭.১৯%)	১৪৩ (৪২.৮১%)

ঝ) কাজ ও পরিবার

পরিবারকে সময় দেওয়া

সাধারণভাবে মনে করা হয় যে, কাজের চাপের সাথে পরিবারকে সময় দেওয়ার একটি যোগসূত্র আছে। কাজের চাপের কারণে প্রায় সব ধরনের মাধ্যমের সাংবাদিকরাই বলেছেন তারা পরিবারকে সময় দিতে পারেন না (দেখুন, সারণি ৯৭)। এর জন্য তারা অতিরিক্ত কাজের চাপ ও অনির্ধারিত কাজের চাপকেই বেশি দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ৯৮)।

সারণি ৯৭

পরিবারকে সময় দেওয়া			
	পর্যাপ্ত	কিছু কিছু	অপর্যাপ্ত
বাংলা সংবাদপত্র	১০ (১৩.৩৩%)	৩০ (৪০%)	৩৫ (৪৬.৬৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪ (৬.৯০%)	২৩ (৩০.৬৭%)	৩১ (৫৩.৪৫%)
টেলিভিশন চ্যানেল	১১ (৬.৬৩%)	৬৮ (৪০.৯৬%)	৮৭ (৫২.৪১%)
রেডিও চ্যানেল	৩ (২৭.২৭%)	২ (১৮.১৮%)	৬ (৫৪.৫৫%)
সংবাদ সংস্থা	১ (১০%)	৫ (৫০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৩ (২১.৪৩%)	৩ (২১.৪৩%)	৮ (৫৭.১৪%)
	৩২ (৯.৫৮%)	১৩১ (৩৯.২২%)	১৭১ (৫১.২০%)

সারণি ৯৮

পরিবারকে সময় দিতে না পারার কারণ				
	অতিরিক্ত কাজের চাপ	অনির্ধারিত কাজের চাপ	ব্যক্তিগত কারণ	অন্য কোন কারণ
বাংলা সংবাদপত্র	৪২ (৩৪.১৫%)	৭০ (৫৬.৯১%)	৮ (৬.৫০%)	৩ (২.৪৪%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৯ (৩৯.৫৮%)	২৮ (৫৮.৩৩%)	১ (২.০৮%)	০
টেলিভিশন চ্যানেল	১৯ (৪৩.১৮%)	২৩ (৫২.২৭%)	১ (২.৭২%)	১ (২.৭২%)
রেডিও চ্যানেল	২ (২৫%)	৫ (৬২.৫%)	১ (১২.৫%)	০
সংবাদ সংস্থা	৩ (৬০%)	১ (২০%)	০	১ (২০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (২২.২২%)	৬ (৬৬.৬৭%)	১ (১১.১১%)	০
	৮৭ (৩৬.৭১%)	১৩৩ (৫৬.১২%)	১২ (৫.০৬%)	৫ (২.১১%)

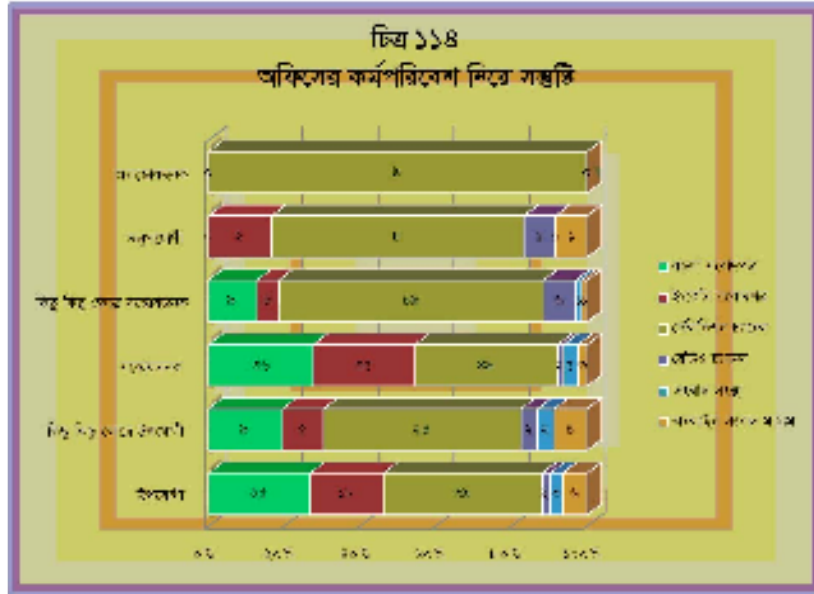
ঞ) কর্মপরিবেশ

লক্ষণীয় বিষয় হলো, বাংলা সংবাদপত্র এবং সংবাদ সংস্থার কোনো সাংবাদিকই মনে করেন না যে তাদের অফিসের পরিবেশ অনুপযোগী (দেখুন, সারণি ৯৯)। অফিসের কর্মপরিবেশ নিয়ে অসন্তুষ্টি শুধু টেলিভিশন সাংবাদিকদের মধ্যে বিদ্যমান। টেলিভিশনের ৯ জন সাংবাদিক মত দিয়েছেন অফিসের কর্মপরিবেশ অসন্তোষজনক। অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকরাই সবচেয়ে বেশি মনে করেন তাদের অফিসের পরিবেশ কাজের দিক থেকে উপযোগী। অন্যদিকে সন্তোষজনক বিবেচনার ক্ষেত্রে এ হার সবচেয়ে বেশি ইংরেজি দৈনিকের সাংবাদিকদের ক্ষেত্রে (৫৪.৬৯%)।

সারণি ৯৯

কর্মপরিবেশ						
	উপযোগী	কিছু কিছু ক্ষেত্রে উপযোগী	সন্তোষজনক	কিছু কিছু ক্ষেত্রে সন্তোষজনক	অনুপযোগী	অসন্তোষজনক
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩১.৬৫%)	৯ (১১.৩৯%)	৩৬ (৪৫.৫৭%)	৯ (১১.৩৯%)	০	০
ইংরেজি সংবাদপত্র	১৮ (২৮.১২%)	৫ (৭.৮১%)	৩৫ (৫৪.৬৯%)	৪ (৬.২৫%)	২ (৩.১৩%)	০
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৯ (২১.৯১%)	২৪ (১৩.৪৮%)	৪৯ (২৭.৫৩%)	৪৯ (২৭.৫৩%)	৮ (৪.৪৯%)	৯ (৫.০৬%)
রেডিও চ্যানেল	২ (১৫.৩৮%)	২ (১৫.৩৮%)	২ (১৫.৩৮%)	৬ (৪৬.১৫%)	১ (৭.৬৯%)	০
সংবাদ সংস্থা	৩ (২৭.২৭%)	২ (১৮.১৮%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১ (৯.০৯%)	০	০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৬ (৪০%)	৪ (২৬.৬৭%)	৩ (২০%)	১ (৬.৬৭%)	১ (৬.৬৭%)	০
মোট	৯৩	৬৬	১৩০	৭০	১২	৯

সারণি ১০০

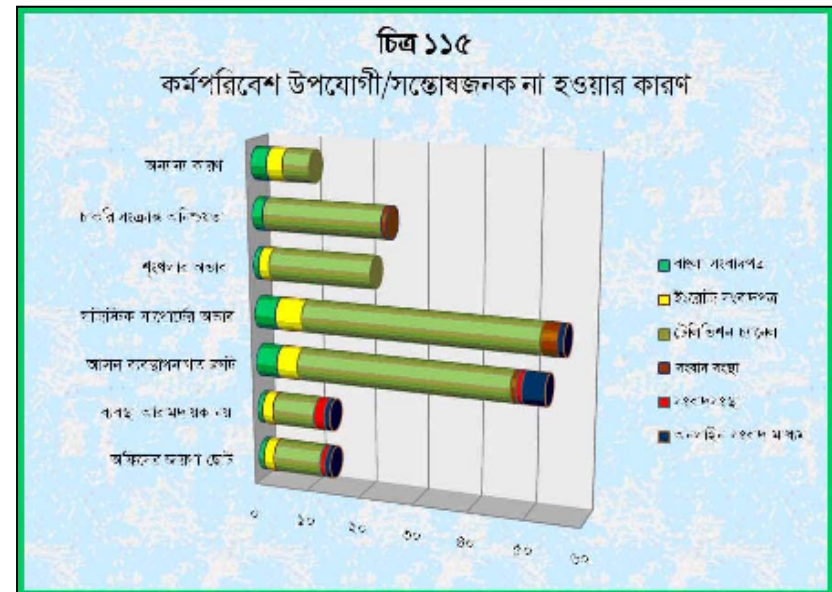


অফিসের পরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ

এক্ষেত্রে প্রাধান্যযোগ্য বিষয় হলো, বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলগুলোতে কর্মপরিবেশ সংক্রান্ত অসম্ভাব্য কিংবা পুরোপুরি সম্ভাব্য না থাকার পেছনে সাংবাদিকরা ৬টি কারণকেই কম-বেশি দায়ী করেছেন (দেখুন, সারণি ১০০)। শৃঙ্খলার অভাব শুধু এ তিন ধরনের সংবাদ মাধ্যমে বিদ্যমান বলে সাংবাদিকরা মত দিয়েছেন। আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হলো, ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি সব ধরনের গণমাধ্যমে বিদ্যমান বলে পরিলক্ষিত হয়েছে (দেখুন, চিত্র ১১৫)। অন্যান্য কারণ হিসেবে একটি কারণ বেশ সাধারণ হিসেবে পরিলক্ষিত হয়েছে, সেটি হলো অভ্যন্তরীণ রাজনীতি ও অদক্ষ লোকের নেতৃত্ব। যেসব সাংবাদিক প্রশ্নপত্রে উল্লিখিত সুনির্দিষ্ট ৬টি কারণের বাইরেও অন্য কোন কারণ তুলে ধরেছেন তাদের বেশির ভাগই সংবাদ মাধ্যম অফিসের অভ্যন্তরীণ রাজনীতিকে কর্মপরিবেশ সন্তোষজনক না হওয়ার একটি বড় কারণ হিসেবে দেখেছেন।

কর্মপরিবেশ উপযোগী/সন্তোষজনক না হওয়ার কারণ

	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
অফিসের জায়গা ছোট	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	৯ (৬.২১%)	০	১ (২.৫%)	১ (১৪.২৯%)	১৪ (৭.১৮%)
আসন ব্যবস্থা আরামদায়ক নয়	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	৮ (৫.৫২%)	০	২ (৫.০%)	১ (১৪.২৯%)	১৪ (৭.১৮%)
ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি	৪ (২৫%)	৪ (২২.২২%)	৩৯ (২৬.৯০%)	১ (২০%)	১ (২.৫%)	৪ (৫৭.১৩%)	৫৩ (২৭.১৮%)
লজিস্টিক সাপোর্টের অভাব	৪ (২৫%)	৫ (২৭.৭৮%)	৪৩ (২৯.৬৫%)	৩ (৬০%)	০	১ (১৪.২৯%)	৫৬ (২৮.৭২%)
শৃঙ্খলার অভাব	১ (৬.২৫%)	২ (১১.১১%)	১৯ (১৩.১০%)	০	০	০	২২ (১১.২৮%)
চাকরি সংক্রান্ত অনিশ্চয়তা	২ (১২.৫%)	০	২২ (১৫.১৭%)	১ (২০%)	০	০	২৫ (১২.৮২%)
অন্যান্য কারণ	৩ (১৮.৭৫%)	৩ (১৬.৬৭%)	৫ (৩.৪৫%)	০	০	০	১১ (৫.৬৪%)
মোট	১৬	১৮	১৪৫	৫	৪	৯	১৯৫



প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান

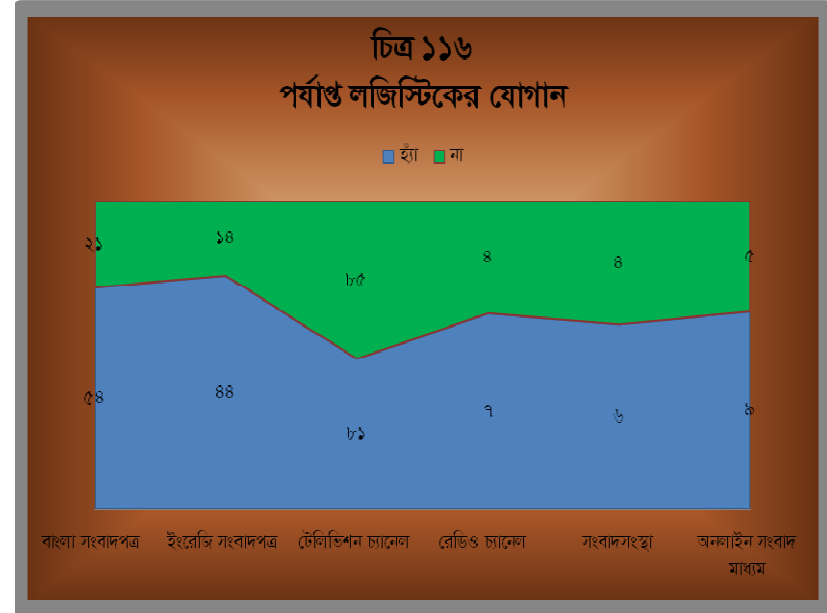
কর্মক্ষেত্রে সম্ভবির একটি অনুঘটক হিসেবে লজিস্টিকের যোগান বিবেচ্য একটি বিষয়। দেখা গেছে, টেলিভিশন ছাড়া সব ধরনের গণমাধ্যমে লজিস্টিকের যোগান দেওয়ার ক্ষেত্রে ইতিবাচক প্রবণতা বেশি। কিন্তু টেলিভিশনের ক্ষেত্রে যোগান দিতে না পারার হারই বেশি (দেখুন, সারণি ১০১)। অথচ টেলিভিশনই সবচেয়ে বেশি প্রযুক্তি নির্ভর সংবাদ মাধ্যম হিসেবে বিবেচিত। টেলিভিশনের ক্ষেত্রে অর্ধেকের বেশি উত্তরদাতা মনে করেন, তাদের প্রতিষ্ঠান আধুনিক যন্ত্রপাতির যোগান দিতে পারে না (দেখুন, সারণি ১০২)। তবে টেলিভিশনের তুলনায় অন্যান্য গণমাধ্যমে পরিবহন বা যানবাহনের সঙ্কট বেশি।

সারণি ১০১

পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান		
	দিতে পারে	পারে না
বাংলা সংবাদপত্র	৫৪ (৭২%)	২১ (২৮%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	৪৪ (৭৫.৮৬%)	১৪ (২৪.১৪%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৮১ (৪৮.৮০%)	৮৫ (৫১.২০%)
রেডিও চ্যানেল	৭ (৬৩.৬৪%)	৪ (৩৬.৩৬%)
সংবাদ সংস্থা	৬ (৬০%)	৪ (৪০%)
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)
	২০১ (৬০.১৮%)	১৩৩ (৩৯.৮২%)

সারণি ১০২

অপ্রতুল লজিস্টিকের ধরন					
	পরিবহন/ যানবাহন	আধুনিক যন্ত্রপাতি (ক্যামেরা, সরাসরি সম্প্রচার যন্ত্রপাতি)	ইন্টারনেট	কম্পিউটার, টেলিফোন	অন্যান্য
বাংলা সংবাদপত্র	৪১ (৫৬.১৬%)	১৮ (২৪.৬৬%)	৯ (১২.৩৩%)	৪ (৫.৪৮%)	১ (১.৩৭%)
ইংরেজি সংবাদপত্র	২৯ (৬১.৭০%)	১৪ (২৯.৭৮%)	২ (৪.২৬%)	১ (২.১৩%)	১ (২.১৩%)
টেলিভিশন চ্যানেল	৮৪ (৩৭.১৭%)	১১৬ (৫১.৩২%)	১১ (৪.৮৭%)	১১ (৪.৮৭%)	৪ (১.৭৭%)
রেডিও চ্যানেল	৯ (৬৪.২৯%)	৫ (৩৫.৭১%)			
সংবাদ সংস্থা	৮ (৮০%)	২ (২০%)			
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	২ (২৮.৫৭%)	৫ (৭১.৪৩%)			
	১৭৩ (৪৫.৮৯%)	১৬০ (৪২.৪৪%)	২২ (৫.৮৪%)	১৬ (৪.২৪%)	৬ (১.৫৯%)



সপ্তম অধ্যায়
চাকরির সন্তুষ্টি ও অনুঘটকের মধ্যকার সহ সম্পর্ক

ক) গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

বর্তমান গবেষণায় সাংবাদিকতা পেশায় গণমাধ্যমের ধরন ভেদে চাকরির সন্তুষ্টির ভিন্নতা নির্ণয়ের চেষ্টা করা হয়েছে। অর্থাৎ গণমাধ্যমের আঙ্গিক বা ধরন ভেদে সাংবাদিকদের মধ্যে সন্তুষ্টির মাত্রার তারতম্য ঘটে কি-না সেটি বের করে আনার চেষ্টা করা হয়েছে। সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশের মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকরা সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকদের তুলনায় অনেক বেশি তাদের বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টি (দেখুন, সারণি ১০৩)। অসন্তুষ্টির হার সবচেয়ে কম অনলাইন মাধ্যমের ক্ষেত্রে। আরেকটি লক্ষণীয় বিষয় হলো, অন্য যে কোন গণমাধ্যমের তুলনায় বাংলাদেশের ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের সন্তুষ্টির মাত্রা বেশি (দেখুন, সারণি ১০৪)। অতীতের গবেষণায়ও^{২৫০} বাংলাদেশের সাংবাদিকদের মধ্যে এ ধরনের প্রবণতা লক্ষ করা গেছে। সম্প্রচার মাধ্যম ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে অসন্তুষ্টির মাত্রা কম হলেও বর্তমান চাকরি নিয়ে তাদের মধ্যে কিছু কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টির হার বেশি।

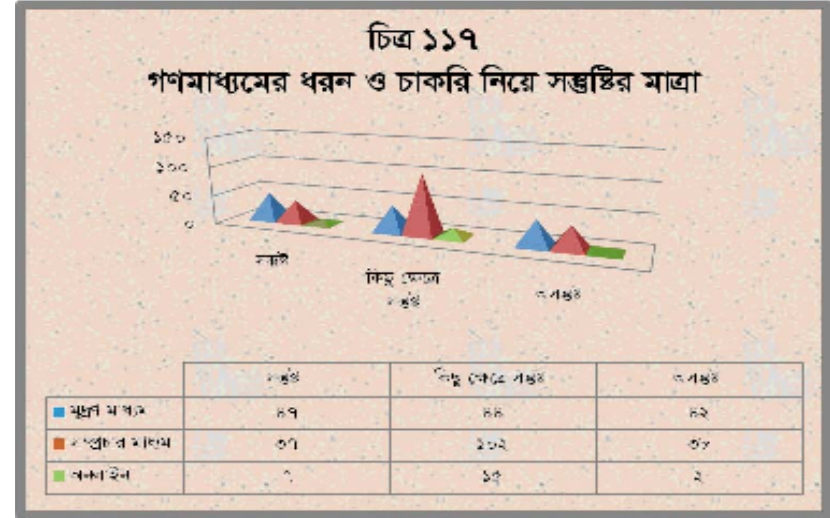
সারণি ১০৩

গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টির মাত্রা				
	সন্তুষ্টি	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি	অসন্তুষ্টি	মোট
মুদ্রণ মাধ্যম	৪৭ (৩৫.৩৪%)	৪৪ (৩৩.০৮%)	৪২ (৩১.৫৮%)	১৩৩
সম্প্রচার মাধ্যম	৩৭ (২০.৯০%)	১০২ (৫৭.৬৩%)	৩৮ (২১.৪৭%)	১৭৭
অনলাইন	৭ (২৯.১৭%)	১৫ (৬২.৫০%)	২ (৮.৩৩%)	২৪

সারণি ১০৪

গণমাধ্যমের ধরন ও চাকরি নিয়ে সন্তুষ্টির মাত্রা				
	সন্তুষ্টি	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্টি	অসন্তুষ্টি	মোট
বাংলা সংবাদপত্র	২৫ (৩৩.৩৩%)	১৩ (১৭.৩৩%)	৩৭ (৪৯.৩৩%)	৭৫
ইংরেজি সংবাদপত্র	২২ (৩৭.৯৩%)	৩১ (৫৩.৪৫%)	৫ (৮.৬২%)	৫৮
টেলিভিশন চ্যানেল	৩৬ (২১.৬৯%)	৯৭ (৫৮.৪৩%)	৩৩ (১৯.৮৮%)	১৬৬
রেডিও চ্যানেল	১ (৯.০৯%)	৫ (৪৫.৪৫%)	৫ (৪৫.৪৫%)	১১
সংবাদ সংস্থা	২ (২০%)	৭ (৭০%)	১ (১০%)	১০
অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	৫ (৩৫.৭১%)	৮ (৫৭.১৪%)	১ (৭.১৪%)	১৪
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪

২৫০. Journalists' Perception of Their Job Situation and Satisfaction, (June, 1996), MA Dissertation, Examination Roll No. 3102., Department of Mass Communication and Journalism, University of Dhaka, Dhaka-1000, Bangladesh. p-108.



খ) কর্মস্থল পরিবর্তন এবং চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

সংবাদ মাধ্যম প্রতিষ্ঠান পরিবর্তন করেছেন কি-না এমন প্রশ্নের উত্তরে ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ২৪৭ জন (৭৪%) উত্তরদাতা বলেছেন, তারা পেশাগত জীবনে কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন (দেখুন, সারণি ৩৫)। অর্থাৎ উত্তরদাতাদের মধ্যে প্রায় দুই-তৃতীয়াংশের চাকরি জীবনে কর্মস্থল পরিবর্তনের মাত্রা লক্ষণীয়। কর্মস্থল পরিবর্তনের সঙ্গে চাকরির সন্তুষ্টির অনুঘটকগুলোর মধ্যকার সম্পর্ক নির্ণয়ের চেষ্টা করা হয়েছে বর্তমান গবেষণায়। কর্মস্থল পরিবর্তন করেছেন এমন ২৪৭ জন উত্তরদাতার মধ্যে ১৪৪ জন (৫৮.৩০%) উত্তরদাতাই বলেছেন, এর মুখ্য কারণ হলো বেশি বেতন (দেখুন, সারণি ১০৫)। আবার ৩৩৪ জন উত্তরদাতার কাছে বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের আকাঙ্ক্ষার কথা জানতে চাওয়া হয়। এর মধ্যে ২১৬ জন (৬৫%) উত্তরদাতা বলেছেন, তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন। যে ২১৬ জন উত্তরদাতা বলেছেন তারা বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভাবছেন তাদের কাছে এ ধরনের চিন্তা ভাবনার কারণ সম্পর্কে জানতে চাওয়া হয়। মূলত পাঁচটি কারণকে প্রাধান্য দিয়েছেন উত্তরদাতারা। এগুলো হলো- বেতন কম (৪৫.৮৩%), কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব (৪২.১৩%), ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব (৩২.৮৭%), চাকরির নিরাপত্তার অভাব (৩১.৪৮%) এবং ভাতা ও সুবিধাদি কম (২৮.৭০) (দেখুন, চিত্র ৬৯)। তবে ইংরেজি সংবাদপত্র ছাড়া চিন্তাভাবনার মূল কারণ চাকরির নিরাপত্তার অভাব (দেখুন, সারণি ৪২)। তবে বাংলা সংবাদপত্র, টেলিভিশন চ্যানেল এবং রেডিওর উত্তরদাতা মনে করছেন, তাদের বর্তমান কর্মস্থল ছাড়ার চিন্তা ভাবনার পেছনে আছে প্রধানত কম বেতন। তবে সংবাদ সংস্থার ক্ষেত্রে এ কারণটি একেবারেই কোনো ভূমিকা রাখছে না। বর্তমান গবেষণায় সংবাদ সংস্থা ছাড়া বাকি সব ধরনের গণমাধ্যমে বেতন নিয়ে অসন্তুষ্টি ইতিমধ্যে আমরা দেখতে পেয়েছি। বর্তমানে বাংলাদেশের গণমাধ্যমে কর্মরত পেশাদার সাংবাদিকদের মধ্যে বেতন নিয়ে অসন্তুষ্টির হার উচ্চ। তবে ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের মধ্যে চাকরির নিরাপত্তার শঙ্কা তুলনামূলকভাবে বেশি।

সারণি ১০৫

কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক		
	গণসংখ্যা	শতকরা হার
বেশি বেতনের জন্য	১৪৪	৫৮.৩০%
ভাতা ও সুবিধাদি বেশি	৫৩	২১.৪৬%
চাকরির নিরাপত্তা	৫৬	২২.৬৭%
ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে দ্বন্দ্ব	১৬	৬.৪৮%
কর্মচাপ বেশি ছিল	৮	৩.২৪%
বেতন-ভাতা অনিয়মিত ছিল	৪০	১৬.১৯%
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৯	৩.৬৪%
সুপারভাইজার/বসের খারাপ ব্যবহার	৮	৩.২৪%
সহকর্মীদের খারাপ আচরণ	৫	২.০২%
বড়, প্রতিষ্ঠিত ও স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে চাকরির আশায়	৮৮	৩৫.৬৩%
অন্য কোন কারণ	২৭	১০.৯৩%

সারণি ১০৬

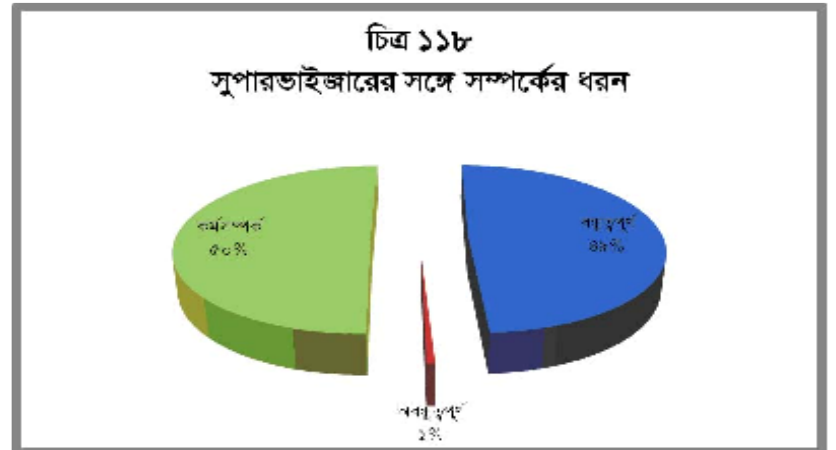
কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক						
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম
বেশি বেতনের জন্য	৩২ (৪৯.২৩%)	১৬ (৪০%)	৫১ (৪১.১৩%)	০	২ (৩৩.৩৩%)	৩ (৫০%)
ভাতা ও সুবিধাদি বেশি	১৭ (২৬.১৫%)	৬ (১৫%)	২৬ (২০.৯৭%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)
চাকরির নিরাপত্তা	১৫ (২৩.০৮%)	৭ (১৭.৫%)	২৭ (২১.৭৭%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)	৩ (৫০%)
ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে দ্বন্দ্ব	৩ (৪.৬২%)	৪ (১০%)	৭ (৫.৬৫%)	২ (৩৩.৩৩%)		
কর্মচাপ বেশি ছিল	১ (১.৫৪%)	১ (২.৫%)	৩ (২.৪২%)	০		৩ (৫০%)
বেতন-ভাতা অনিয়মিত ছিল	১৬ (২৪.৬২%)	৬ (১৫%)	১৫ (১২.১০%)	২ (৩৩.৩৩%)	১ (১৬.৬৭%)	
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৩ (৪.৬২%)	৩ (৭.৫%)	৩ (২.৪২%)	০		
সুপারভাইজার/বসের খারাপ ব্যবহার	১ (১.৫৪%)		৭ (৫.৬৫%)	০		
সহকর্মীদের খারাপ আচরণ	০		৪ (৩.২৩%)	১ (১৬.৬৭%)		
বড়, প্রতিষ্ঠিত ও স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে চাকরির আশায়	২০ (৩০.৭৭%)	১২ (৩০%)	৫০ (৪০.৩২%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)	২ (৩৩.৩৩%)
অন্য কোন কারণ	৪ (৬.১৫%)	৩ (৭.৫%)	১৭ (১৩.৭১%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)	১ (১৬.৬৭%)

সারণি ১০৭

বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের চিন্তাভাবনার কারণ							
	বাংলা সংবাদপত্র	ইংরেজি সংবাদপত্র	টেলিভিশন চ্যানেল	রেডিও চ্যানেল	সংবাদ সংস্থা	অনলাইন সংবাদ মাধ্যম	মোট
বেতন কম হওয়ায়	২০ (৪৫.৪৫%)	৮ (২৬.৬৭%)	৬৪ (৫৩.৩৩%)	৫ (৫০%)	০	২ (২২.২২%)	৯৯ (৪৫.৮৩%)
ভাতা ও সুবিধাদি কম	১০ (২২.৭২%)	৭ (২৩.৩৩%)	৩৮ (৩১.৬৭%)	৪ (৪০%)	১ (৩৩.৩৩%)	২ (২২.২২%)	৬২ (২৮.৭০%)
চাকরির নিরাপত্তার অভাব	১০ (২২.৭২%)	১৯ (৬৩.৩৩%)	৩৫ (২৯.১৭%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	০	৬৮ (৩১.৪৮%)
ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব	১৩ (২৯.৫৫%)	৭ (২৩.৩৩%)	৪৬ (৩৮.৩৩%)	২ (২০%)	০	৩ (৩৩.৩৩%)	৭১ (৩২.১৭%)
কর্মচাপ বেশি	২ (৪.৫৫%)	২ (৬.৬৭%)	৮ (৬.৬৭%)	০	০	০	১২ (৫.৫৬%)
কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব	১৪ (৩১.৮২%)	১৩ (৪৩.৩৩%)	৫৭ (৪৭.৫%)	৩ (৩০%)	১ (৩৩.৩৩%)	৩ (৩৩.৩৩%)	৯১ (৪২.১৩%)
ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার	৪ (৯.০৯%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৯ (৪.১৭%)
সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২৭%)	০	৫ (৪.১৭%)	০	০	০	৬ (২.৭৮%)
সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার	১ (২.২৭%)	১ (৩.৩৩%)	৬ (৫%)	১ (১০%)	০	০	৯ (৪.১৭%)
অন্য কোনো কারণ	৫ (১১.৩৬%)	৬ (২০%)	৭ (৫.৮৩%)	০	০	৩ (৩৩.৩৩%)	২১ (৯.৭২%)

গ) প্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

সুপারভাইজার (সম্পাদক, বার্তা সম্পাদক কিংবা প্রধান প্রতিবেদক) ও সাংবাদিকদের সম্পর্কের সাথে চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক খুঁজে পাওয়া যায়নি। কারণ যেখানে উত্তরদাতাদের ৯৯ শতাংশই বলেছেন তাদের সঙ্গে হয় কর্মসম্পর্ক, না হয় বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান সেখানে বর্তমান কর্মস্থল নিয়ে সন্তুষ্টির কথা জানিয়েছেন ৯১ জন উত্তরদাতা (২৭.২৫%)।



ঘ) শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

উত্তরদাতাদের মধ্যে ৮০ শতাংশ সাংবাদিক স্নাতকোত্তর ডিগ্রিধারী। বর্তমান গবেষণায় দেখা যাচ্ছে, উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার স্তরের সাথে চাকরির সন্তুষ্টির তেমন একটা কার্যকর সম্পর্ক নেই। অর্থাৎ শিক্ষাগত যোগ্যতা যত কম হবে সন্তুষ্টির মাত্রা ততই বেশি হবে - অতীতের বহু গবেষণায় প্রমাণিত বিষয়টি বর্তমান গবেষণায় দেখা যাচ্ছে না।

সারণি ১০৮

শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক				
	সন্তুষ্ট	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট	অসন্তুষ্ট	মোট
এসএসসি	০	০	০	০
এইচএসসি	০	০৩ (১০০%)	০	০৩ (০.৯০%)
স্নাতক	১৪ (২৪.৫৬%)	২৮ (৪৯.১২%)	১৮ (৩১.৫৮%)	৫৯ (১৭.০৬%)
স্নাতকোত্তর	৭৫ (২৮.০৯%)	৫৭ (২১.৩৫%)	৬০ (২২.৪৭%)	২৬৯ (৭৯.৯৪%)
এমফিল/পিএইচডি	২ (২৮.৫৭%)	১ (১৪.২৯%)	৪ (৫৭.১৪%)	৭ (২.১০%)
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪ (১০০%)

ঙ) বয়স ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফল থেকে দেখা যাচ্ছে যে, সাংবাদিকতা পেশায় সন্তুষ্টির ক্ষেত্রে উত্তরদাতাদের বয়স কোনো কার্যকর ভূমিকা রাখে না। কারণ যে ৮২ জন উত্তরদাতা অসন্তুষ্ট বলে মত দিয়েছেন তারা নানা বয়সের। দেখা যাচ্ছে, প্রায় সব বয়সের ক্ষেত্রে প্রায় সমান হারে উত্তরদাতা অসন্তুষ্ট (দেখুন, সারণি ১০৯)।

সারণি ১০৯

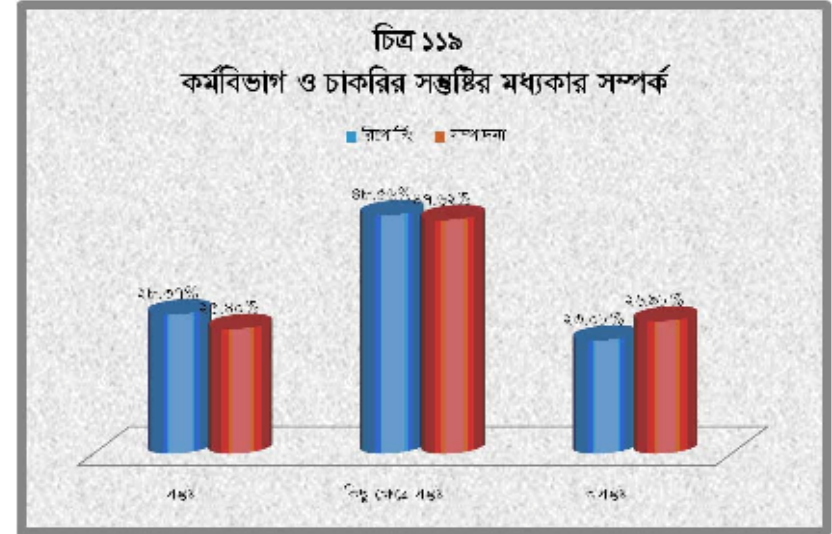
বয়স ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক				
	সন্তুষ্ট	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট	অসন্তুষ্ট	মোট
১৯-২৫ বছর	১০ (২৬.৩২%)	১৮ (৪৭.৩৬%)	১০ (২৬.৩২%)	৩৮
২৬-৩৫ বছর	৫০ (২৬.৬০%)	৯২ (৪৮.৯৪%)	৪৬ (২৪.৪৭%)	১৮৮
৩৬-৪৫ বছর	২০ (২৭.০৩%)	৩৫ (৪৭.৩০%)	১৯ (২৫.৬৮%)	৭৪
৪৬-৫৫ বছর	০৬ (২৭.২৭%)	১১ (৫০%)	০৫ (২২.৭৩%)	২২
৫৬-৬৫ বছর	০২ (২৫%)	০৪ (৫০%)	০২ (২৫%)	০৮
উত্তর দেননি	--	--	--	০৪
				৩৩৪

চ) কর্মবিভাগ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

বর্তমান গবেষণায় সংবাদ বিভাগের দুই ধরনের কর্মীর ওপর গবেষণাটি পরিচালিত হয়েছে। এগুলো হলো রিপোর্টিং এবং সংবাদ সম্পাদনা। ৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে ৬২ শতাংশ সাংবাদিক রিপোর্টিং এবং ৩২ শতাংশ সাংবাদিক ডেস্ক বা সম্পাদনার বিভিন্ন স্তরে দায়িত্বরত আছেন। সম্পাদনা বিভাগের কর্মীদের মধ্যে অসন্তুষ্টির মাত্রা রিপোর্টিং বিভাগের কর্মীদের তুলনায় কিছুটা বেশি বলে প্রমাণিত হয়েছে।

সারণি ১১০

কর্মবিভাগ ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক				
	সন্তুষ্ট	কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট	অসন্তুষ্ট	মোট
রিপোর্টিং	৫৯ (২৮.৩৭%)	১০১ (৪৮.৫৬%)	৪৮ (২৩.০৮%)	২০৮
সম্পাদনা	৩২ (২৫.৪০%)	৬০ (৪৭.৬২%)	৩৪ (২৬.৯৮%)	১২৬
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪



ছ) পরিবারের সদস্যসংখ্যা ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

উত্তরদাতা সাংবাদিকদের মধ্যে ছোট পরিবারের বিষয়টি বিশেষভাবে লক্ষণীয়। ৬১% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যসংখ্যা মাত্র ১-৪ জন। তারপরই আছে ৫-৭ জনের সদস্যসংখ্যার পরিবারের অবস্থান যা ৩০ শতাংশ। মাত্র ৯ জন উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যসংখ্যা সর্বোচ্চ। কিন্তু পরিবারের সদস্যসংখ্যা ভেদে সাংবাদিকতা পেশায় চাকরির সন্তুষ্টির ভিন্নতা লক্ষ করা যায়নি। অর্থাৎ পরিবারের সদস্যসংখ্যা ছোট হলেই সন্তুষ্টির হার বেশি বা কম হতে দেখা যায়নি।

জ) মাসিক আয় ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক

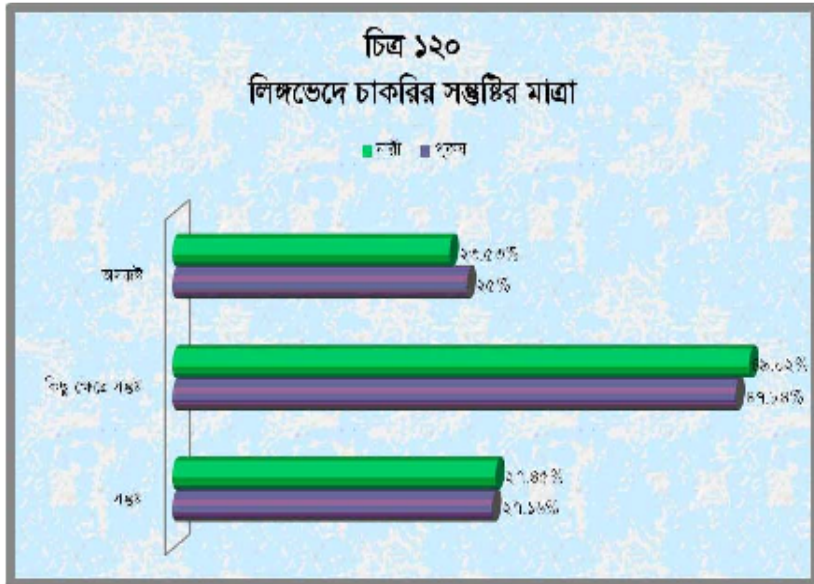
প্রাপ্ত উপাত্তের ভিত্তিতে দেখা যাচ্ছে, উত্তরদাতা-সাংবাদিকদের মধ্যে সর্বোচ্চ আয় সীমা বা ৬৫ হাজার টাকার ওপরে আছেন ৩৪ জন। এই সর্বোচ্চ সীমার উত্তরদাতা সকলেই বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্ট নন। অর্থাৎ আয় বেশি হলেই চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা বেশি হচ্ছে না।

বা) লিঙ্গভিত্তিক বিভাজন ও সম্ভষ্টির মাত্রার মধ্যকার সম্পর্ক

৩৩৪ জন উত্তরদাতার মধ্যে এর মধ্যে ২৩২ জন অর্থাৎ ৬৯.৪৬% উত্তরদাতা পুরুষ এবং ১০২ জন বা ৩০.৫৪% উত্তরদাতা নারী সাংবাদিক। লিঙ্গভেদে সম্ভষ্টির মাত্রার ভিন্নতা তেমন একটা নেই বললেই চলে (দেখুন, সারণি ১১১)। যদিও অসম্ভষ্টির মাত্রার মধ্যে দেড় শতাংশের হারের পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়েছে।

সারণি ১১১

লিঙ্গভেদে চাকরির সম্ভষ্টির মাত্রা				
	সম্ভষ্টি	কিছু ক্ষেত্রে সম্ভষ্টি	অসম্ভষ্টি	
পুরুষ	৬৩ (২৭.১৬%)	১১১ (৪৭.৮৪%)	৫৮ (২৫%)	২৩২
নারী	২৮ (২৭.৪৫%)	৫০ (৪৯.০২%)	২৪ (২৩.৫৩%)	১০২
	৯১ (২৭.২৫%)	১৬১ (৪৮.২০%)	৮২ (২৪.৫৫%)	৩৩৪



অষ্টম অধ্যায় কেস স্টাডি

নারী সাংবাদিকদের পেশাগত অবস্থান ও তাদের পেশাগত সম্ভষ্টি তুলে ধরার জন্য তিনটি কেস স্টাডি তুলে ধরা হয়েছে এ গবেষণায়। তবে সাংবাদিকরা তাদের অনুরোধের কারণে পরিচয় তুলে ধরা হয়নি।

কেস স্টাডি ১

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গণযোগাযোগ ও সাংবাদিকতা বিভাগে পড়ার সুবাদে দ্বিতীয় বর্ষে থাকার সময় থেকেই আমার সাংবাদিকতায় হাতেখড়ি হয়েছিল। তখন সংবাদপত্রে লেখালেখি করতাম। পরিবারের কাছ থেকেও উৎসাহ পেয়েছি সবসময়ই। তবে একটি বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলে কর্মরত থাকার সময় থেকেই সাংবাদিকতায় নারীর অবস্থানকে খুব কাছ থেকে দেখার সুযোগ হয়েছে। দেখেছি একজন নারীকে খুব গুরুত্বপূর্ণ এসাইনমেন্টের জন্য মনোনীত করা হয় না। নারীকে সবসময়ই নিজের যোগ্যতা-দক্ষতা প্রমাণ করতে হয়। একই যোগ্যতাসম্পন্ন সমসাময়িক পুরুষ সহকর্মীকে কিন্তু এভাবে নিজের যোগ্যতা প্রমাণ করতে হয় না।

একজন নারী তার পরিবার বা সংসারের কথা বলে অগ্রিম ছুটি চাইলে এটাকে তার দুর্বলতা হিসেবে ধরে নেয়া হয়। কিন্তু একজন পুরুষ সহকর্মী অফিসে এসে নানা অজুহাতে বাইরে যান, অন্যদিকে নারীরা অফিসে যতক্ষণ থাকে পুরো সময়টাই কাজ করেন। এটাকে কখনো ইতিবাচকভাবে মূল্যায়ন করা হয় না।

সাংবাদিকতাকে পেশা হিসেবে গ্রহণ করার পর আমি সবচেয়ে বেশি বৈষম্যের শিকার হয়েছি মাতৃত্বকালীন সময়ে। আমি মা হতে যাচ্ছি এটা অফিসে জানানোর কিছুদিন পরই আমার অফিসে ইনক্রিমেন্ট (বেতন বৃদ্ধি) হয়। কিন্তু আমার সমসাময়িক সবার তখন বেতন বাড়লেও আমার বেতন বাড়ানো হয়নি। বরং তখন শারীরিক নানা অসুবিধা থাকা সত্ত্বেও আমি যোগ্য, আমি কাজ করতে পারব এটা প্রমাণ করে যেতে হয়েছে। আমি মাতৃত্বকালীন ছুটি কাটিয়ে ফিরে আসার পরও আমার বেতন বাড়ানো হয়নি। বারবার এ নিয়ে অভিযোগ করলে মিথ্যা আশ্বাস দেওয়া হয়, বলা হয় পরবর্তীকালে বেতন সমন্বয় করা হবে। কিন্তু তা কখনোই করা হয়নি।

পরবর্তীকালে আমি কর্মস্থল পরিবর্তন করে অন্য টেলিভিশনে যোগদান করার সিদ্ধান্ত নিলে অফিস থেকে নানা অজুহাত দেখানো হয়। যেহেতু আমাকে মাতৃত্বকালীন ছুটি দেয়া হয়েছিল অফিস থেকে তাই আমি এখন চাইলেই চাকুরি ছাড়তে পারবো না বলে জানানো হয়।

শেষ পর্যন্ত আমি চাকুরি ছেড়ে দেওয়ায় তারা আমার প্রভিডেন্ট ফান্ডের এক লাখ আট হাজার টাকাও দেয়নি। একজন নারী হিসেবে আমার মাতৃত্বকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকার ছিল। কিন্তু তারা এটিকে আমার দুর্বলতা হিসেবেই ব্যবহার করেছে। বাংলাদেশের সাংবাদিকতায় নারীদের মৌলিক চাহিদাগুলো পূরণের বিষয়ে সুস্পষ্ট কোনো নীতিমালা না থাকায় এ ধরনের ঘটনা ঘটছে। এ ধরনের ঘটনা নারীদের পেশা হিসেবে সাংবাদিকতায় আসাকে নিরুৎসাহিতও করবে। তবে আমি এখনো আশাবাদী যে, একসময় সাংবাদিকতা সংশ্লিষ্ট সকলের মানসিকতার উন্নয়ন হবে এবং কর্মদক্ষতা দিয়েই সাংবাদিকতায় নারীকে মূল্যায়ন করা হবে।

কেস স্টাডি ২

অনেকটা পরিবারের মতের বিরুদ্ধে গিয়েই তিনি বেসরকারি একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে সাংবাদিকতা বিভাগে ভর্তি হয়েছিলেন। নারী হওয়ায় সাংবাদিকতায় পড়তে দিতে অনেক রক্ষণশীল পরিবারেই আত্মহ দেখা যায় না। এছাড়া বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়েই যখন পড়তে হচ্ছে, তখন বিবিএ না করে কেন সাংবাদিকতায় পড়বে এই প্রশ্নও ছিল। তবু তার এই পেশায় নিজেকে প্রতিষ্ঠিত করার স্বপ্নও ছিল।

তবে পেশাগত জীবনে প্রবেশ করার পরেই বুঝা গেল, এই পেশা শুধু চ্যালোঞ্জিংই না, নারীদের জন্যে বেশ প্রতিকূলও বটে। প্রথমে একটি অনলাইন সংবাদপত্রে কিছুদিন সেন্ট্রাল ডেস্কে কাজ করতেন। অনলাইন সংবাদপত্রটি শুরু দিকে ভালো করলেও কয়েকমাস পরেই আর্থিক সঙ্কটে পড়ে। কর্মরতদের বেতন বাকি পড়তে থাকে। প্রতিষ্ঠানের মালিকপক্ষ বারবার বেতন পরিশোধ করার আশ্বাস দিলেও বেতন আর পাননি। পরে জানতে পারেন তিনিসহ আরো কয়েকজন নারী সহকর্মী চার মাসের বেতন না পেলেও পুরুষ সহকর্মীরা ঠিকই বেতন পেয়েছেন। একজন পুরুষ সহকর্মীই জানালেন, মালিকপক্ষ মনে করে নারীদের তো সংসার চালাতে হয় না, তাই তাদের বেতন পরে দিলেও চলে। চাকুরি জীবনের শুরুতেই এই বৈষম্য মেনে নিতে না পেরে মালিকপক্ষের সাথে বিরোধও হয়েছে। পরে বেতন পাওয়ার আশা ছেড়ে দিয়েই চাকুরি থেকে ইস্তফা দিয়েছেন।

এরপরই একটি বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলে যোগদান করেন। কর্মজীবনের শুরুতেই প্রথমসারির একটি টেলিভিশন চ্যানেলে যোগ দিতে পেরে আনন্দিতও ছিলেন। ভেবেছিলেন নতুন কর্মস্থলে আগের চাকুরির তিক্ত অভিজ্ঞতা ও হতাশা ঠিকই কাটিয়ে উঠতে পারবেন।

ব্যক্তিগত সমস্যার কারণে প্রথম থেকেই উর্ধ্বতনদের জানিয়েছিলেন, নাইট শিফটে কাজ করতে তার সমস্যা হবে। একই চ্যানেলে কর্মরত অন্যান্য সহকর্মী নারীরাও নাইট শিফটে কাজ করত না। তাই উর্ধ্বতন কর্মকর্তা নিজে থেকেই বলেছিলেন, নাইট শিফটে কাজ করতে হবে না। তবে তিনি ডেস্কে, ফিল্ড রিপোর্টিং- এ সমানভাবেই কাজ করতেন।

কর্মস্থলে অনেকের কাছ থেকে যেমন সহায়তা পেয়েছেন, আবার অবহেলা এবং উপেক্ষার শিকারও হতে হয়েছে। যেমন: কোনোদিন বিশেষ কোনো রিপোর্টিং- এ ব্যতিক্রম কিছু করলে, তা ভালো হলেও বক্রোক্তি শুনতে হতো। পুরুষ সহকর্মীরা ইচ্ছে করেই একজন সুপরিচিত নারী সাংবাদিকের নাম উল্লেখ করে বলতেন, ‘... তার মতো হতে চাইছে, আরকি!’ এমনকি পোশাক, চুলের কাট নিয়েও কথা শুনতে হতো। তারপরও মানিয়ে চলার চেষ্টা করেছেন।

তবে চাকুরির এক বছরের মাথায় একদিন তাকে ডেকে সেই উর্ধ্বতন কর্মকর্তাই বললেন, তাকে নাইট শিফটেও কাজ করতে হবে। কথায় কথায় বুঝিয়েও দিলেন, নাইট শিফটে কাজ করতে না পারলে চাকুরিটা ছেড়ে দিতে হবে। ব্যক্তিগত সমস্যা থাকা সত্ত্বেও নাইট শিফটে কাজ করা মেনেও নিয়েছিলেন। তবে পরপর কয়েক সপ্তাহে

তাকে সপ্তাহে একাধিক দিন নাইট শিফট করতে হলো। অভিযোগ করারও উপায় ছিল না। কারণ হিসেবে বলা হতো, তখন দেশের রাজনৈতিক পরিস্থিতি অস্থির। অধিকাংশ পুরুষ সহকর্মীদের অনেক বেশি চাপ নিতে হচ্ছে। তারা নাইট করলে সারাদিনের রিপোর্টিং শিডিউলে সমস্যা দেখা দিবে। তাই অসুবিধা হলেও কাজ করতেন। কিন্তু দেশের রাজনৈতিক পরিস্থিতি শান্ত হলেও শিডিউলে কোনো পরিবর্তন হলো না। তাকে বারবারই সপ্তাহে একাধিক দিন নাইট ডিউটি দেওয়া হলো। এবার সরাসরি উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকেই তিনি অভিযোগ জানালেন। তিনি জানালেন, চাকুরি শুরু করার পর এক বছর তো তাকে নাইট ডিউটি দেওয়া হয়নি। তাই এখন তাকে দ্বিগুণ নাইট ডিউটি করতে হবে। তখনই সিদ্ধান্ত নিলেন, চাকুরি ছেড়ে দিবেন। তখন তার দুইমাসের বেতন বকেয়া ছিল। চাকুরি ছেড়ে দিলেন, অফিস থেকে বকেয়া বেতন আর পেলেন না। এখন আর সাংবাদিকতায় থাকার ইচ্ছে নষ্ট হয়ে গেছে বলে জানালেন। পরিবার থেকেও বলা হচ্ছে, আর সাংবাদিকতায় যাওয়ার দরকার নেই। বরং এমবিএ করে অন্য কোনো সেক্টরে যেতেই বলছেন সবাই। তিনিও ভাবছেন, যেখানে বেতন, চাকুরির স্থায়িত্ব এমনকি নিয়োগ নীতিমালাও নেই, সেখানে কাজ করে কাজিক্ত নিরাপত্তা পাওয়া যাবে না। তাই অন্য কোনো চাকুরি খোঁজার কথাই ভাবছেন তিনি।

কেস স্টাডি ৩

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের সমাজকল্যাণ বিভাগ থেকে দ্বিতীয় স্থান অর্জন করায় চাকুরির ক্ষেত্রে অনেক সুযোগ থাকা সত্ত্বেও পছন্দের কারণে অন্য কোনো ধরনের পেশার সাথে সংযুক্ত না হয়ে সাংবাদিকতাকেই পেশা হিসেবে গ্রহণ করেন। প্রথমত, ১৯৮৯ সালে ঢাকা কুরিয়ার ও আনন্দ বাজার পত্রিকায় লেখালেখির কাজ শুরু করেন। তবে আনুষ্ঠানিকভাবে সাংবাদিকতা পেশায় আসেন ১৯৯৩ সালে বাংলাবাজার পত্রিকায় রিপোর্টার হিসেবে। তখন বেতন কাঠামো নিম্নমানের হলেও প্রথমেই ওয়েজবোর্ড নিয়ে কাজ শুরু করেন। এ পর্যন্ত নিজস্ব পছন্দগত কারণে সাতটি মিডিয়া হাউজ (বাংলাবাজার পত্রিকা, দৈনিক জনকণ্ঠ, মুক্তকণ্ঠ, দ্য ইনডিপেন্ডেন্ট, ইনডিপেন্ডেন্ট টিভি, বাসস ও ডেইলি অবজারভার) পরিবর্তন করেন। সর্বশেষ বেতন কাঠামোগত কারণে ইন্ডিপেন্ডেন্ট টেলিভিশন ছাড়েন তিনি।

সাংবাদিকতাকে পেশা হিসেবে নেয়ার ক্ষেত্রে পারিবারিকভাবে কিছু সমস্যা মোকাবিলা করতে হয়। মা-বাবা পেশা হিসেবে সাংবাদিকতা নেয়ায় সন্তুষ্ট ছিলেন না। তবে সবচেয়ে চ্যালোঞ্জ ছিল বিয়ের ক্ষেত্রে। প্রেমের সম্পর্ক থাকায় যখনই সাংবাদিকতাকে পেশা হিসেবে নেয়ার কথা এলো তখন বিয়ের ক্ষেত্রে অসম্মতি আসে। তবে শেষ পর্যন্ত তার অবস্থানে অনড় থাকার কারণে বিয়েতে সম্মত হন।

পেশাগত কারণে নারী হিসেবে কোনো ধরনের জটিলতা মোকাবিলা করতে হয়নি বলে মনে করেন তিনি। তবে নারী হিসেবে চ্যালোঞ্জিং বিট কাভার করা নিয়ে অফিসের ভেতরে এক ধরনের বিতর্ক মোকাবিলা করতে হয়। তিনি শুরুর দিকের কিছু সমস্যার কথা তুলে ধরেন।

নবম অধ্যায় উপসংহার

এক নজরে গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফল

বাংলাদেশের সব ধরনের সংবাদ মাধ্যমের ৩৩৪ জন সাংবাদিকের ওপর জরিপ চালিয়ে নিম্নোক্ত ফলাফল পাওয়া গেছে :

১. গণমাধ্যম ভেদে পেশাগত সন্তুষ্টির মাত্রার তারতম্য পরিলক্ষিত হয়েছে। মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মধ্যে পরিপূর্ণ সন্তুষ্টি এবং পরিপূর্ণ অসন্তুষ্টির মাত্রা সবচেয়ে বেশি। সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশের মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকরা সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকদের তুলনায় অনেক বেশি তাদের বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্ট। অসন্তুষ্টির হার সবচেয়ে কম অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে। লক্ষ্যণীয় বিষয় হলো, অন্য যে কোনো গণমাধ্যমের তুলনায় বাংলাদেশের ইংরেজি সংবাদপত্রের সাংবাদিকদের সন্তুষ্টির মাত্রা বেশি।
২. সম্প্রচার ও মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকদের মতে চাকরির সন্তুষ্টির জন্য চাকরির নিরাপত্তার অভাবই মুখ্য কারণ। অন্যদিকে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের উত্তরদাতারা ভাতা ও অন্যান্য সুবিধাদি কম, চাকরির নিরাপত্তার অভাব এবং ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলাকে সমানভাবে দায়ী করেছেন। তুলনামূলকভাবে টেলিভিশন চ্যানেলের উত্তরদাতারা অন্য গণমাধ্যমের উত্তরদাতাদের চেয়ে পেশাগত মর্যাদার অভাবকে চাকরির অসন্তুষ্টির পেছনে বেশি দায়ী করেছেন। পেশাগত মর্যাদার অভাবের বিষয়টি টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকরা বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে তুলে ধরেছেন।
৩. গবেষণায় প্রাপ্ত সবচেয়ে নেতিবাচক দিক হলো, নিজেদের চাকরির নিরাপত্তা নিয়ে উচ্চমাত্রায় নেতিবাচক ধারণা পোষণ করেছেন সাংবাদিকরা। বাংলাদেশের সাংবাদিকদের কোন চাকরির নিরাপত্তা নেই। টেলিভিশন চ্যানেলের সাংবাদিকদের মধ্যে এ নেতিবাচক ধারণা সবচেয়ে বেশি।
৪. যথাযথ চাকরিবিধি না থাকাকেই চাকরি নিয়ে নিরাপত্তাহীনতার পেছনে মূল কারণ বলে মনে করেন সাংবাদিকরা। এক্ষেত্রে যখন-তখন চাকরি চলে যাওয়া এবং কর্তৃপক্ষের সর্বেসর্বা মর্জি গুরুত্বপূর্ণ বলে তারা মনে করেন। তাদের অনেকেইর মনে করেন একটি কার্যকর ইউনিয়ন থাকলে এ সমস্যা অনেকাংশে দূর করা সম্ভব।
৫. চাকরির নিরাপত্তা ও চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যে পুরোপুরি সহসম্পর্ক এ গবেষণায় খুঁজে পাওয়া যায়নি।
৬. স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে না পারার পেছনে রাজনৈতিক চাপকে মুখ্য কারণ হিসেবে অভিহিত করেছেন অধিকাংশ সাংবাদিক।

৭. বাংলাদেশে কোনো ধরনের গণমাধ্যমই সাংবাদিকদের কাজের জন্য প্রয়োজনীয় লজিস্টিক সাপোর্ট বা আনুষঙ্গিক সরঞ্জামাদির যোগান দিতে পারে না। এর পেছনে আর্থিক সঙ্কট ও ব্যবস্থাপনা বিভাগের অনীহাকেই তারা মূল কারণ বলে মনে করেন।
৮. অধিকাংশ সাংবাদিক বর্তমান কর্মস্থল নিয়ে অসন্তুষ্টির কারণে বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন। পরিবর্তনের কথা সবচেয়ে বেশি ভাবছেন সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকরা। প্রায় দুই-তৃতীয়াংশ সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিক বর্তমান কর্মস্থল নিয়ে সন্তুষ্ট নন। মুদ্রণ মাধ্যমের উত্তরদাতারা তুলনামূলকভাবে কম নেতিবাচক মত দিয়েছেন। কর্মস্থল ছাড়ার পেছনে বেতনের স্বল্পতা ও চাকরির নিরাপত্তার অভাবকে তারা দায়ী করেছেন। কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব প্রায় সব ধরনের গণমাধ্যমে অসন্তুষ্টির একটি বড় প্রতিনিধিত্বশীল কারণ।
৯. অর্ধেকের কাছাকাছি সাংবাদিক শুধু বর্তমান কর্মস্থলই নয়, পেশাই পরিবর্তন করতে চান। অপেক্ষাকৃতভাবে সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকরাই বেশি পেশা পরিবর্তনের পক্ষে মত দিয়েছেন। এর কারণ হিসেবে বেশির ভাগ সাংবাদিক বলেছেন, তাদেরকে চাকরির নিরাপত্তার অভাব এতটাই ভাবিয়ে তুলেছে যে তারা পেশা পরিবর্তন করতে চান। প্রভাবশালী অন্য কারণগুলোর মধ্যে বেতন কম, কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব, ভাতা ও সুযোগ-সুবিধা কম ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য।
১০. রেডিও এবং টেলিভিশন চ্যানেলে নিয়মিত বেতন না হওয়ার হার খুবই আশঙ্কাজনক। তবে অনলাইন সংবাদ মাধ্যমগুলোতে এ চিত্র পুরোপুরিই বিপরীত। বাংলা সংবাদপত্র ও টেলিভিশন চ্যানেলের নিয়মিত বিরতিতে বেতন বৃদ্ধি না হওয়ার প্রবণতা বেশি। সম্প্রচার মাধ্যমগুলোতে নিয়মিত বেতন বাড়ার প্রবণতা কম।
১১. বর্তমানে যে বেতন বাংলাদেশের সাংবাদিকরা পাচ্ছেন তাতে খুব বেশি ভালো বা ইতিবাচক ধারণা তারা পোষণ করেননি। অধিকাংশ সাংবাদিক মনে করেন, তারা যে বেতন পাচ্ছেন দিয়ে ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন।
১২. অষ্টম ওয়েজবোর্ড পুরোপুরি অনুসরণ না করার ক্ষেত্রে অনলাইন সংবাদ মাধ্যম এবং বাংলা সংবাদপত্রের চিত্র সঙ্গিন। ইংরেজি সংবাদপত্রগুলোতে অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুসরণের হার অনেক বেশি।
১৩. কোনো ধরনের গণমাধ্যমেই মূল বেতন ছাড়া অন্য সব ধরনের সুবিধাদি পুরো মাত্রায় দেওয়া হয় না। মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকরা অন্যান্য গণমাধ্যমের সাংবাদিকদের তুলনায় মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি বেশি পাচ্ছেন। চিকিৎসা ভাতা পাওয়ার চিত্র টেলিভিশনের তুলনায় রেডিওর ক্ষেত্রে খুবই নাজুক।
১৪. অধিকাংশ সাংবাদিকই মনে করেন, বাংলাদেশের সংবাদ প্রতিষ্ঠানগুলোতে বেতন বৈষম্য প্রকট।

১৫. ভালো কাজের জন্য প্রণোদনা বা পুরস্কার দেওয়ার প্রবণতা খুবই কম। তুলনামূলক বিচারে অনলাইন সংবাদ মাধ্যম এবং বাংলা দৈনিকগুলোতে এ ধরনের প্রণোদনার ব্যবস্থা খানিকটা বেশি।
১৬. চাকরিবিধি না থাকার প্রবণতা টেলিভিশন চ্যানেল ও বাংলা সংবাদপত্রে বেশি।
১৭. অধিকাংশ সাংবাদিক মনে করেন, তাদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ আছে। অন্যন্য গণমাধ্যমের তুলনায় মুদ্রণ মাধ্যমের সাংবাদিকদের সুনির্দিষ্ট কর্মচাপ থাকার ব্যাপারটি বেশি স্পষ্ট।
১৮. অতিরিক্ত কর্মচাপের পেছনে সাংবাদিকরা লোকবলের অভাব বা জনবলের ঘাটতিকে দায়ী করেছেন। আরেকটি মজার বিষয় হচ্ছে, সাংবাদিকদের কারো কারো উপর নির্ভরশীলতা বেড়ে যাবার ফলে তাদের অতিরিক্ত সময় কাজ করতে হয়।
১৯. কাজের চাপের কারণে প্রায় সব ধরনের মাধ্যমের সাংবাদিকরাই তাদের পরিবারকে সময় দিতে পারেন না। এর জন্য তারা অতিরিক্ত কাজের চাপ ও অনির্ধারিত কাজের চাপকেই বেশি দায়ী করেছেন।
২০. অফিসের কর্মপরিবেশ নিয়ে অসন্তুষ্টি শুধু টেলিভিশন সাংবাদিকদের মধ্যে বিদ্যমান। শৃঙ্খলার অভাবই এর পেছনে মুখ্য কারণ।
২১. টেলিভিশন ছাড়া সব ধরনের গণমাধ্যমে লজিস্টিকের যোগান দেওয়ার ক্ষেত্রে ইতিবাচক প্রবণতায় বেশি।
২২. সাংবাদিকদের সঙ্গে ব্যবস্থাপনা ও সুপারভাইজারের কর্মমুখী ও বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক বিদ্যমান। সুপারভাইজার (সম্পাদক, বার্তা সম্পাদক কিংবা প্রধান প্রতিবেদক) ও সাংবাদিকদের সম্পর্কের সাথে চাকরির সন্তুষ্টির মধ্যকার সম্পর্ক খুঁজে পাওয়া যায়নি।
২৩. অধিকাংশ সাংবাদিকরা মনে করেন যে, ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে তাদের যে কোনো সময় সম্পর্কের অবনতি ঘটতে পারে বা সম্পর্ক ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে। সুবিধাদির অভাবই মূল কারণ বলে তারা মনে করেন।
২৪. সাংবাদিকদের শিক্ষাগত যোগ্যতার স্তরের সাথে চাকরির সন্তুষ্টির তেমন একটা কার্যকর সম্পর্ক নেই।
২৫. সম্পাদনা বিভাগের কর্মীদের মধ্যে অসন্তুষ্টির মাত্রা রিপোর্টিং বিভাগের কর্মীদের তুলনায় কিছুটা বেশি বলে প্রমাণিত হয়েছে।
২৬. পরিবারের সদস্যসংখ্যা ভেদে সাংবাদিকতা পেশায় চাকরির সন্তুষ্টির ভিন্নতা লক্ষ করা যায়নি।
২৭. লিঙ্গভেদে সন্তুষ্টির মাত্রার ভিন্নতা তেমন একটা নেই বললেই চলে।

২৮. কর্মস্থলে নারী সাংবাদিকদের নিরাপত্তা ও সন্তুষ্টির বিষয়গুলি বিশেষভাবে লক্ষণীয়। নারী সাংবাদিকদের মধ্যে ১৮ ভাগ কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কা প্রকাশ করেছেন। ইংরেজি সংবাদপত্রে এই পরিস্থিতি পরিলক্ষিত হয়নি। তবে বাংলা সংবাদপত্র, রেডিও চ্যানেল এবং সংবাদ সংস্থায় শঙ্কার হার একই রকম হলেও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমে এই হার বেশি। সবচেয়ে বেশি শঙ্কা প্রকাশ করেছেন টেলিভিশন চ্যানেলের নারী সাংবাদিকরা।
২৯. বাংলাদেশের গণমাধ্যমে কম হলেও যৌন নিপীড়নের ঘটনা ঘটে। কিন্তু সেসব ঘটনার প্রতিকার পাওয়ার হার খুবই কম। যৌন নিপীড়নের শিকার হয়েছেন বলে উল্লেখ করেছেন সাত ভাগ নারী সাংবাদিক।
৩০. বাংলাদেশের গণমাধ্যমগুলোতে মাতৃকালীন ছুটি দেওয়া হলেও ছুটির সময় বেতন-ভাতা পরিশোধের হার বাংলা সংবাদপত্র ও অনলাইন সংবাদ মাধ্যমের ক্ষেত্রে উদ্বেগজনক।
৩১. সাংবাদিকদের চাকরির মেয়াদকালের সঙ্গে পেশাগত সন্তুষ্টি খুঁজে পাওয়া যায়নি।
৩২. পেশাগত সন্তুষ্টির সঙ্গে সাংবাদিকদের বয়স, আয়, পারিবারিক মাসিক আয়, শিক্ষাগত যোগ্যতার স্তর ইত্যাদির উল্লেখযোগ্য কোনো সম্পর্ক খুঁজে পাওয়া যায়নি।

নীতি নির্ধারণমূলক সুপারিশ

ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপটে সংবাদপত্রের বিকাশ ঘটেছে বাংলাদেশে। ধীরে ধীরে অন্যান্য গণমাধ্যমেও সংবাদ পরিসেবার বিস্তৃতি ঘটেছে। ক্রমান্বয়ে তথ্য ও সংবাদের চাহিদা বেড়েছে, বেড়েছে সংবাদ ভোক্তার প্রয়োজনের ধরন। তাই দেশে এখন যথেষ্ট সংখ্যক সংবাদপত্র, টেলিভিশন, রেডিও এবং অনলাইন সংবাদ পরিবেশনা রয়েছে। সংবাদ পরিবেশনার মাধ্যম ও পদ্ধতি উভয়ের পরিবর্তন বিশেষভাবে প্রনিধানযোগ্য। প্রযুক্তি এবং ইন্টারনেটের প্রভূত উন্নয়নের সাথে সাথে গণমাধ্যম তার চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যও পাল্টাচ্ছে। সাংবাদিকতা পেশার এই পরিবর্তন পেশাজীবীদের মধ্যে নতুন ধরনের পরিবেশ-পরিস্থিতির অবতারণা করছে।

শারীরিক ও মানসিক সন্তুষ্টি ছাড়া কর্মক্ষেত্রে দক্ষতা এবং সফলতা অর্জন সম্ভব না। সাংবাদিকরা ব্যক্তিগত ও পেশাগত সুবিধা থেকে বঞ্চিত হলে, কাজে তাদের অবহেলা পরিলক্ষিত হওয়া অস্বাভাবিক কিছু না। চাকরির সন্তুষ্টি যে কোনো সাংবাদিকেরই প্রত্যাশা। যদিও সন্তুষ্টি ও অসন্তুষ্টি বিষয়ে সর্বগ্রহণযোগ্য কোনো সংজ্ঞা নেই, রয়েছে ব্যাপক আলোচনা ও গবেষণা। আপাতদৃষ্টিতে মনে হবে চাকরির জন্য পারিশ্রমিক, ভাতা, সুবিধাদি, কাজের পরিবেশ- এসব খুবই জরুরি। বৈষয়িক দিক থেকে অর্থনৈতিক নির্ভরশীলতা ব্যতীত একজন শ্রমিক যেমন চলতে পারে না, একইভাবে একজন সাংবাদিকও চলতে পারে না। আমরা দেখেছি, এই দেশে সাংবাদিকতা গুরু হয়েছিল ব্যক্তি বিশেষের খেয়াল এবং প্রচেষ্টার মাধ্যমে। সংবাদপত্রের আদি পর্বে পেশার স্বাধীনতা যতখানি গুরুত্বের সাথে পরিগণিত হতো, পেশার অন্যান্য বিষয় ততখানি গুরুত্ব পায়নি। তবে সাংবাদিকের সমাজ-সংশ্লিষ্টতা এবং সমাজের প্রতি তার দায়বদ্ধতা স্বীকৃতি লাভ করেছে সাংবাদিকতার শুরু থেকে। সমাজে বিদ্যমান সমস্যা, সংকট, সম্ভাবনা সব কিছুই সাংবাদিকদের কলমে ফুটে ওঠে। সংবাদপত্রের পাঠক সে সব পড়ে এ সকল বিষয়ে নতুন ধারণা পায়, আবার সংশ্লিষ্ট মহল সে সবার উপর প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে। এই গতিময়তার কারণে সাংবাদিকতা পেশা অন্যান্য পেশা থেকে ভিন্ন। সাংবাদিকতা পেশায় নিয়োজিত ব্যক্তির নিজেদের জীবনকে বাজী রেখে এই পেশার সাথে সংশ্লিষ্ট হন। বেতন-ভাতা-সুবিধা এক সময় এই পেশার জন্য সৌখিনতা হিসেবে বিবেচিত হতো। এটা মনেই করা হতো যে, সাংবাদিকরা শুধু সমাজের ঝুঁকি-বিচ্যুতি তুলে ধরবে, মানুষের অধিকার-বঞ্চনার কথা আলোচনা করবে; অনিয়ম-দুর্নীতি চোখে আঙ্গুল দিয়ে দেখিয়ে দেবে। অথচ যারা নিবেদিত-প্রাণ হয়ে এই কাজগুলো করবে তাদের কথা কেউ ভুলেও স্মরণ করবে না। তাদের বেঁচে থাকা, জীবিকা নির্বাহ করা যেন অতিরিক্ত চাহিদা। এই অবস্থা থেকে সাংবাদিকতায় বড় ধরনের পরিবর্তন এসেছে। কর্মরত সাংবাদিকদের পেশার গুরুত্ব ও তাদের চাকরির পরিবেশ এবং পরিস্থিতি বিবেচনা করে তাদের জীবনমানের উন্নয়নের

কথা স্বীকার করা হয়েছে সরকারিভাবে। সময়ে সময়ে কর্মরত সাংবাদিকদের বেতন-ভাতা-ঝুঁকি এ সকল বিষয় স্বীকৃতি লাভ করেছে।

বর্তমান গবেষণায় ঢাকা শহরে বিভিন্ন ধরনের গণমাধ্যমে কর্মরত ৩৩৪ জন সাংবাদিকের ওপর জরিপ চালিয়ে প্রাপ্ত ফলাফলের ভিত্তিতে এ কথা অনায়াসে বলা যায় যে, বাংলাদেশের প্রায় সব সাংবাদিকই মনে করেন তাদের চাকরির নিরাপত্তা নেই। তাদের পেশাগত জীবনে যে কোন সময় ঘটে যেতে পারে বিনা মেঘে বজ্রপাত। এই ভীতি পেশাগত জীবনে ঘটিয়ে দিতে পারে ভয়াবহ ভূমিকম্প। বেশির ভাগ সাংবাদিক তাদের বর্তমান কর্মস্থল নিয়েও সন্তুষ্ট নন, সন্তুষ্ট নন তাদের বেতন ভাতাসহ অন্যান্য সুবিধাদি ও পদোন্নতি ব্যবস্থা নিয়ে। এমন ভীতি ও অসন্তুষ্টির মধ্যে থেকে একদিকে যেমন পেশাগত উন্নতি অসম্ভব অন্যদিকে তেমনি গণমাধ্যমকে একটি শিল্প হিসেবে পিছিয়ে দিতে পারে বহুগুণ। এ কথা অনস্বীকার্য যে, এই ভীতি সাংবাদিকদের মধ্যে হঠাৎ করে দেখা দেয়নি। তাই একদিনে এই ভীতি দূর করে রাতারাতি গণমাধ্যম প্রতিষ্ঠানগুলোকে পেশাগত ক্ষেত্রে আস্থাভাজন করে তোলা যাবে না। এর জন্য দরকার সমন্বিত উদ্যোগ। সে লক্ষ্যে নিচে কিছু নীতি নির্ধারণীমূলক উদ্যোগ গ্রহণের জন্য সুপারিশ তুলে ধরা হলো:

- সাধারণভাবে সাংবাদিকদের বেতন-ভাতা-ঝুঁকি ইত্যাদি বিষয়ে যে অসন্তোষ এবং চাকরির নিরাপত্তা ও সন্তুষ্টির ব্যাপারে যে ধরনের মিশ্র প্রতিক্রিয়া রয়েছে সেইগুলোর প্রতি মালিকপক্ষকে বাস্তবতার নিরিখে মনোযোগ দিতে হবে। অনেক ক্ষেত্রে সাংবাদিকরা মনে করেন যে, সংবাদপত্রের মালিকরা পর্যাপ্ত বিনিয়োগ না করেই বেশি মুনাফার কথা বিবেচনা করেন। যে কারণে নিয়মিত বেতন প্রদানে অনেক মালিক ব্যর্থ হন এবং তাদের দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন আশু প্রয়োজন বলে সাংবাদিকরা মনে করেন। পেশাজীবিত্ব বজায় রেখে সাংবাদিকতার চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করা যেমন প্রতিটি সাংবাদিকের আদর্শ হওয়া উচিত, তেমনি গণমাধ্যমকে সঠিকভাবে টিকিয়ে রাখাও গণমাধ্যমের কর্ণধারদের প্রধান দৃষ্টিভঙ্গি হওয়া উচিত।
- সব ধরনের গণমাধ্যমের জন্য সরকারিভাবে একটি সার্বজনীন, সামঞ্জস্যমূলক, গ্রহণযোগ্য ও সমন্বিতপন্থায় চাকরিবিধি প্রণয়ন করা।
- বর্তমানে সংবাদপত্র ও অনলাইন সংবাদ সংস্থার জন্য ওয়েজবোর্ড চালু থাকলেও সম্প্রচার মাধ্যমের জন্য কোন ধরনের বেতন কাঠামো নেই। সম্প্রচার মাধ্যমের সাংবাদিকদের জন্য একটি গ্রহণযোগ্য ও সামঞ্জস্যমূলক ওয়েজবোর্ড প্রণয়ন করা।
- চাকরিবিধি এবং বেতন কাঠামো পালনে সব ধরনের গণমাধ্যমের ওপর বাধ্যবাধকতা আরোপ করা।
- চাকরিবিধি ও বেতন কাঠামো অনুসরণে ব্যর্থ হলে গণমাধ্যমের ডিক্লারেশন ও লাইসেন্স বাতিলের মতো কড়া শর্ত আরোপ এবং তা কার্যকরের ব্যবস্থা করা।

- সাংবাদিকদের জীবনে দীর্ঘমেয়াদি নিরাপত্তার জন্য সব ধরনের গণমাধ্যমে মূল বেতন ছাড়া অন্যান্য সুবিধাদি সুনিশ্চিত করা।
- কমিশনের মাধ্যমে সমন্বিতভাবে সব ধরনের গণমাধ্যমের সাংবাদিকদের প্রতিডেউ ফান্ড, গ্রাচুইটি ইত্যাদি প্রদান নিশ্চিত করা।
- গণমাধ্যমের সংক্ষুব্ধ কর্মীদের অভিযোগগুলোর ভিত্তিতে দ্রুত প্রতিকার বিধানের জন্য আলাদা শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনালের ব্যবস্থা করা।
- সরকারিভাবে গণমাধ্যম ন্যায়পাল প্রতিষ্ঠা করা। গণমাধ্যম সংশ্লিষ্ট যে কেউ এখানে অভিযোগ করতে পারবেন।
- যাচ্ছেতাইভাবে নিয়োগ প্রতিরোধে সাংবাদিকদের জন্য সনদের ব্যবস্থা করা। এজন্য একটি কমিশন প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে সাংবাদিকদের পেশাগত সনদের ব্যবস্থা করা যেতে পারে। প্রেস কাউন্সিল কিংবা বাংলাদেশ প্রেস ইনস্টিটিউট (পিআইবি)-কে আরো শক্তিশালীকরণের মাধ্যমে পরীক্ষার মধ্য দিয়ে যোগ্যতা যাচাইয়ের ভিত্তিতে সনদ দেওয়া যেতে পারে।
- সাংবাদিকদের যে কোন ধরনের দুর্নীতির অভিযোগ প্রমাণিত হলে এ সনদ বাতিলের ব্যবস্থা রাখা।
- সাংবাদিকদের প্রশিক্ষণের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করে সব ধরনের গণমাধ্যমের জন্য একটি সমন্বিত গণমাধ্যম নীতিমালা প্রণয়ন করা।

ভবিষ্যৎ গবেষণার জন্য সুপারিশ

বর্তমান গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলের ভিত্তিতে ভবিষ্যতে বাংলাদেশে সাংবাদিকতায় পেশাগত সন্তুষ্টি সংক্রান্ত গবেষণার জন্য বেশ কিছু সুপারিশ তুলে ধরা হলো:

১. বর্তমান গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত সাংবাদিকের সংখ্যা ৩৩৪ জন। ভবিষ্যতে আরো বেশি পরিমাণ সাংবাদিককে অন্তর্ভুক্ত করে গবেষণা করা গেলে আরো উন্নত ফল পাওয়া যেতে পারে।
২. সাপ্তাহিক, মাসিকসহ বিভিন্ন ধরনের সংবাদপত্র এ গবেষণার আওতাভুক্ত করা হয়নি। ভবিষ্যতে এগুলোকে অন্তর্ভুক্ত করে গবেষণা পরিচালনা করা যেতে পারে।
৩. আঞ্চলিক পত্রিকার সাংবাদিকদের সন্তুষ্টির মাত্রার নির্ধারণে ভবিষ্যতে গবেষণা পরিচালনা করা যেতে পারে।
৪. বিভিন্ন গণমাধ্যমের ঢাকার বাইরের সংবাদ কর্মীদের নিয়ে গবেষণা পরিচালনা করা যেতে পারে। উল্লেখ্য, বাংলাদেশে ঢাকা বাইরের সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টি নিয়ে এখনও পর্যন্ত কোন গবেষণা পরিচালিত হয়নি।
৫. রিপোর্টিং ও সম্পাদনা বিভাগ ছাড়াও গণমাধ্যমের অন্যান্য বিভাগের কর্মীদের পেশাগত সন্তুষ্টি নির্ধারণে গবেষণা পরিচালনা করা গেলে পুরো গণমাধ্যম কর্মীদের পেশাগত সন্তুষ্টির সামগ্রিক চিত্র পাওয়া সম্ভব হবে।
৬. সাংবাদিক ও ব্যবস্থাপনা বিভাগের মধ্যকার সম্পর্কের চিত্রটি বর্তমান গবেষণায় পুরোপুরি ফুটে উঠেনি। সে কারণে ভবিষ্যতে এ বিষয়ে আলাদাভাবে গবেষণা পরিচালনা করা যেতে পারে।
৭. চাকরিবিধি, নিয়োগ প্রক্রিয়া ও বেতন কাঠামো এ তিনটি বিষয়ে পৃথক ও পূর্ণাঙ্গ একটি গবেষণার দাবি রাখে। কারণ বর্তমান গবেষণায় এ বিষয়ে সাংবাদিকদের অসন্তুষ্টির চিত্র ফুটে উঠেছে।
৮. অন্য পেশার সঙ্গে তুলনা করে সাংবাদিকদের চাকরির সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ধারণমূলক গবেষণা করা যেতে পারে।
৯. বর্তমান গবেষণায় সাংবাদিকদের মধ্যে পেশা পরিবর্তনের আশঙ্কা উদ্বেগজনক হারে লক্ষ করা গেছে। সে কারণে প্রতি বছর এ পেশা থেকে কত সংখ্যক সাংবাদিক বারে যাচ্ছেন সেটি নির্ণয়ের জন্য একটি গবেষণা করা যেতে পারে।
১০. বহির্বিশ্বে সাংবাদিকদের পেশাগত সন্তুষ্টির মাত্রা নির্ণয়মূলক কালানুক্রমিক গবেষণা বহুল সমাদৃত। কিন্তু আমাদের দেশে আর্থিক সঙ্কট ও উদ্যোগের অভাবে এ ধরনের গবেষণা এখনও হয়নি। ভবিষ্যতে এ বিষয়ে কালানুক্রমিক গবেষণা করা যেতে পারে।

তথ্যসূত্র:

1. Abraham H. Maslow (1954) Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
2. Abraham H. Maslow. (1970). Motivation and Personality, 2nd edition, New York: Harper & Row.
3. Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 6 (5).
4. Alavi HR, & Askaripur MR. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32 (4).
5. AL-Hussami M (2008). A Study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *Eur. J. Sci. Res.*, 22 (2).
6. American Press Institute & Pew Center for Civic Journalism. (2002). The Great Divide: female leadership in U.S. newsrooms, http://www.pewcenter.org/doingcj/research/r_apipew_study.pdf.
7. Arnold H.J., and Feldman D.C. (1986). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
8. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London.
9. Aziri B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review, *Management Research and Practice*, 3 (4).
10. Artiz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31 (6).
11. Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72 (1).
12. Barrett, G. (1984). Job satisfaction among newspaper women. *Journalism Quarterly*, 61 (3).
13. Bassett, G. (1994). The case against job satisfaction. *Business Horizons*, 37 (3). [http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813\(94\)90007-8](http://dx.doi.org/10.1016/0007-6813(94)90007-8).
14. Beam, R. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U.S. journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83 (1).
15. Bhavani, V.D. & Vijaya Laskshmi, P. (2005). Status of Working Women Journalists: A Study in Andhra Pradesh, *Karnataka University Journal of Communication*, 3.
16. Bourbonnais, Renee, Comeau, Monique and Vezina, Michel (1999) "Job strain and evolution of mental health among nurses", *Journal of Occupational Health Psychology* 4 (2).
17. Brayfield, A. H. & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52 (5).
18. Brief, A., Butcher, A., & Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62 (1).
19. Brief, A. P. & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review Psychology*, 53 (1).
20. Bulkeley, Christy C. (2004). "Whose News? Progress and status of women in newspapers (mostly) and television news", in: Ramona R. Rush, Carol E. Oukrop and Pamela J. Creedon (Eds), *Seeking Equity for Women in Journalism and Mass Communication Education: a 30-year update*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
21. Burks, Kimberly K. & Stone, Vernon A. (1993) "Career-related Characteristics of Male and Female News Directors", *Journalism Quarterly* 70 (3)
22. Burke, Ronald & Greenglass, Esther (1999). "Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring", *Journal of Occupational Health Psychology* 4 (4).
23. Caren Baruch-Feldman & Joseph Schwartz (2002). "Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction and Productivity," *Journal of Occupational Health Psychology* 7.
24. Carla Willig (2001). *Introducing Qualitative Research in Psychology: Adventures in Theory and Method*. Open University Press, Buckingham, Philadelphia.
25. Carroll, B. (1973). *Job Satisfaction: A Review of the Literature*, Ithaca, NY: New York State School of Industrial and Labour Relations, Cornell University.
26. Centers for Disease Control (2008). *Have a Stressful Job? You Must Have an Ulcer...Right?* Available online at <http://www.cdc.gov/ulcer/myth.htm>. (Dec. 2, 2008).
27. Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. Champaign, IL: Human Kinetics.
28. Cheung, Chau-Kiu & Scherling, Steven A. (1999). Job Satisfaction, Work Values and Sex Differences in Taiwan's Organizations : *Journal of Psychology*, Sep 1999, 133 (5).
29. Christina Maslach, Susan E. Jackson & Michael P. Leiter (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 3rd edition, Mountain View, CA: CPP.
30. Christen, M., Iyer, G. and Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*, January, 70.
31. Clark A, Oswald A, & Warr P (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 9.
32. Communication Research Associates, Inc. (2002, Fall). Women Pessimistic About Moving Up At Newspapers, Plan Fresh Starts. *Media Report to Women*, 30(4), 1-3. Communication Research Associates, Inc. (2002, Winter). Progress Stalled for Newspaper Women; Greater Numbers But Not Greater Advancement. *Media Report to Women*, 30(1).
33. Cook, Betsy B. & Banks, Steven R. (1993). "Predictors of Job Burnout in Reporters and Copy Editors", *Journalism Quarterly* 70 (1).
34. Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S. (2001). *Business Research Methods*. 7th Edition. Boston. McGraw-Hill.
35. Cranny, C.J., Smith, P.C., & Stone, E.F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects the performance*. New York: Lexington Books.
36. C. R. Kothari. (1985). *Research Methodology : Methods and Techniques*. Wiley Eastern Limited, New Delhi.
37. C.R.Reilly. (1991). *Organizational Behavior*. Annual Review of Psychology.

38. Cunningham, Linda Grist, Henry, Barbara A. and Stinnett, Lee (1989). *The Changing Face of the Newsroom: a human resources report*, Reston, VA: American Society of Newspaper Editors.
39. Davis, K. & Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7th edition, McGraw Hill, New York.
40. Deborah Chambers, Linda Steiner & Carole Fleming. (2004). *Women and Journalism*. New York, NY: Routledge.
41. Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1998). *Personnel/Human Resource Management*, (3rd ed.). Hall of India private limited New Delhi - Asoka K. Ghosh, Prentice.
42. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19 (2).
43. De Jonge, Jan, Reuvers, Marielle, Houtman, Irene, Bongers, Paulien & Kompier, Michiel (2000). "Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence baseline results from SMASH. Study on musculoskeletal disorders, absenteeism, stress, and health", *Journal of Occupational Health Psychology* 5, pp. 256-68.
44. Demers, David Pearce. (1995) "Autonomy, Satisfaction High Among Corporate News Staffs", *Newspaper Research Journal* 16 (2).
45. Deprez, Annelore & Raeymaeckers, Karin (2012), A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists. *Journalism and Mass Communication*, ISSN 2160-6579. January 2012, 2 (1).
46. Drenth, J.C., (2009) The ingredients for a committed workforce. Master Thesis, Master Business Administration, Human Resource Management University of Twente, the Netherlands.
47. Dr. S.P. Singh (2009). *Research Methods in Social Sciences: A Manual for Designing Questionnaires*. Kanishka Publishers, New Delhi.
48. E. A. Locke. (1980). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. M.D Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally.
49. Earl R. Babbie (1979). *The Practice of Social Research*. 2nd edition. Wadsworth Publishing Company, California.
50. E. R. Babbie (1986). *The Practice of Social Research*. 4th edition. Wadsworth Publishing Company, California.
51. Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of Municipal Government employees. *State and Local Government Review*, 33 (3). <http://dx.doi.org/10.1177/0160323X0103300302>
52. Ellickson, M.C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees [Electronic version]. *Public Personnel Management*, 31(3).
53. Evans, L. (1997). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
54. Flatow, G (1994). Sexual Harassment in Indiana Daily Newspapers. *Newspaper Research Journal*, 15 (3).
55. Frankfort-Nachmias, Chava and Nachmias, David (1992). *Research Methods in Social Sciences*. 4th edition. St. Martin Press, New York.
56. Frank, Friedlander. (1964). Job Characteristics as Satisfier and Dissatisfier, *The Journal of Applied Psychology*. 48 (6). Washington D.C., American Psychological Association.
57. Frederick Herzberg (1987). *Workers' Needs: The Same around the World*. Industry Week, September 21, 1987.
58. Fred N. Kerlinger (2005). *Foundations of Behavioral Research*. 2nd edition. Surjeet Publications. Delhi, India.
59. Gagné, M., & Koestner, R. (2002). Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment. Paper presented at the annual meeting of the Society for industrial and organizational psychology, Toronto, Canada.
60. Gerald R. Adams & Jay D. Schvaneveldt (1985). *Understanding Research Methods*. Longman Inc. New York.
61. Gibson, James, L., Ivancevich, John M. & Donnelly, Jr. James, H. (2000). *Organizations -- Behavior -- Structure -- Processes*. 10th Edition. Boston-McGraw-Hill.
62. Graham, M.W., & Messner, P.E. (1998). Principals and job satisfaction. *The International Journal of Educational Management*, 12 (5). <http://dx.doi.org/10.1108/09513549810225925>
63. Greenberg, N., Thomas, S., Murphy, D., & Dandeker, C. (2007). Occupational stress and job satisfaction in media personnel assigned to the Iraq war (2003): A qualitative study. *Journalism Practice*, 1 (3).
64. Green, J. (2000) Job satisfaction of community college chairpersons, Dissertation submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
65. Gruneberg, M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: MacMillan.
66. Grunig, L., Toth, E. & Hon, L. (2001). *Women in Public Relations*. New York, New York: The Guilford Press.
67. Grzywacz, Joseph (2000). "Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything?", *American Journal of Health Promotion* 14 (4)
68. H. A. Maslow. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd edition. New York, Harper & Row Publisher.
69. Hardin, M. & Shain, S. (2005). Female sport journalists: Are we there yet, 'No!'" *Newspaper Research Journal*, 26 (4).
70. Hardin, M. & Shain, S. (2006). Feeling much smaller than you know you are: the fragmented professional identity of female sport journalists. *Critical Studies in Media Communication*, 23 (4).
71. Hardin, M. & Whiteside, E. (2009). Sport reporters divided over concerns about Title IX. *Newspaper Research Journal*, 30(1).
72. Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley.
73. Herzberg. F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland World Publishing Company.
74. Hill, G & Hill, K. *Law.com Dictionary*. Obtained December 12, 2003, from the world wide web: www.law.com.
75. Honore, J. (2009). Employee motivation. *The Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 14 (1).
76. Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
77. Hutton, Sharon Melissa, "Examining Job Satisfaction and Career Motivating Factors of Female Sport Media Professionals." PhD diss., University of Tennessee, 2013. http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1737
78. J. B. Miner & H. P. Dachler. (1973). Personal Attitudes and Motivation. *Annual Review of Psychology*. 24.

79. Joanmarie Kalter. (1990). "Workplace Burnout," *Columbia Journalism Review* 38.
80. Johnstone, J., Slawski, E., & Bowman, W. (1976). *The news people: A sociological portrait of American journalists and their work*. Urbana: University of Illinois Press.
81. Jones, T. M. (1997). Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics and economics. *Academy of Management Review*, 20 (4).
82. Journalists' Perception of Their Job Situation and Satisfaction, (June, 1996), MA Dissertation, Examination Roll No. 3102., Department of Mass Communication and Journalism, University of Dhaka, Dhaka-1000, Bangladesh.
83. J.P. Wanous & E.E. Lawler. (1972). Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.
84. Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit.
85. Kalleberg, A. (1974, February). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction, *American Sociological Review*, 42.
86. Kaltenbaugh, L. P. (2008). A study on job satisfaction among campus recreation administrators at four-year public and private institutions. (unpublished doctoral dissertation), University of Akron, Akron, OH.
87. Kelloway, Kevin, Gottlieb, Benjamin & Barham, Lisa (1999). "The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation", *Journal of Occupational Health Psychology* 4 (4).
88. Khalid, S., and Irshad, M.Z. (2010). Job satisfaction among Bank employees in Punjab, Pakistan: A comparative study. *European Journal of Social Sciences*, 17 (4).
89. Kossan, , P. (1992, April-May). Sexual Harassment in the Newsroom and on the Job, *APME News*, 195
90. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). New York: Mc Graw-Hill Inc.
91. Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior: Key concepts, skills and best practices*. New York, NY: McGraw-Hill.
92. Lambert, E.G., (2006). I Want To Leave: A Test Of A Model Of Turnover Intent Among Correctional Staff. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1).
93. Lawler. E. E., III. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7 (1).
94. Levin, I., & Stokes, J. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5).
95. Llorente, M. B. & Macias, E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34 (5).
96. Locke, E.A. (1976), "The nature and causes of job dissatisfaction". In M.D. Dunnette (ed.), *The handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNall.
97. Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Science*, 1 (4).
98. Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*, Prentice Hall.
99. Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8 Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston.
100. Madison, D. (2000). *Can your job make you sick?*. [Online] Available: <http://www.keepmedia%20%20Psychology20Today> (November 3, 2004)
101. Man Chan, J., Pan, Z., & Lee, F. (2004). Professional aspirations and job satisfaction: Chinese journalists at a time of change in the media. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 81 (2).
102. Mark Fitzgerald (1995). "Editors Under Siege: Associated Press Managing Editors Study of Stress on the Job," *Editor & Publisher*, Dec. 2, 1995.
103. McCormick, Ernest J. & Ilgen, Daniel, (1980), *Industrial Psychology*, Seventh Edition, George Allen & Unwin (Publishers) Ltd, London.
104. Mcdonough, Peggy (2000). "Job insecurity and health", *International Journal Health Service* 30 (3).
105. Media Monitor. (2007). "2006 Year in Review: newsroom diversity", Center for Media and Public Affairs at George Mason University, January/February, http://www.cmpa.com/files/media_monitor/07winter.pdf, accessed 5 April 2011.
106. Michie, Susan (2002). "Causes and Management of Stress at Work", *Occupational and Environmental Medicine*, 59.
107. Miller, P. and Miller, R. (1995). The Invisible Women: Female Sports Journalists in the Workplace, *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 72 (4).
108. Morse, Nancy C. (1953), *Satisfaction in the white-collar job*. Ann Arbor, University of Michigan Press, Institute for Social Research.
109. M.R.Dua (1980). *Themes in Indian Communication*. New Delhi, Metropolitan Book Co. (P) Ltd.
110. Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex.
111. Murthy, D. V. R. and Anita, G. (2009). *Working Media Women : Profile, Work Environment and Job Satisfaction*. Kanishka Publishers, Distributors, New Delhi-110002.
112. Nel, P. S., Gerber, P. D., Van Dyk, P. S., Haasbroek, G. D., Schultz, H. B., Sono, T. & Werner, A. (2001). *Human Resource Management*. 5th Edition. Oxford University Press, Captown.
113. Ogan, Christine L., Brown, Charlene J. & Weaver, David H. (1979). "Characteristics of Managers of Selected U.S. Daily Newspapers", *Journalism Quarterly* 56 (4).
114. Okpara, J. (2006). Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy. *Women in Management Review*, 21 (3), 224-240. <http://dx.doi.org/10.1108/09649420610657407>
115. Oshagbemi, T. (1996). Job satisfaction of UK academics. *Educational Management and Administration*, 24 (4).
116. Packard, S.H., & Kauppi, D.R. (1999). Rehabilitation agency leadership style. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 43 (1). <http://dx.doi.org/10.1177/003435529904300103>
117. Pease, Ted & Smith, J. Frazier (1991) "The Newsroom Barometer: job satisfaction and the impact of racial diversity at U.S. daily newspapers", *Ohio Journalism Monographs* 1 (1).
118. Peterson, D.K., Puia, G.M., & Suess, F.R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10 (2). <http://dx.doi.org/10.1177/107179190301000208>

119. Pollard, G. (1995). Job satisfaction among news workers: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 72 (3).
120. Pollard, G. (1996). A comparison of measures of job satisfaction used in studies of social communicators. *International Communication Gazette*, 57 (2).
121. Porter, L. W., & Steers, R. M., (1973), Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80.
122. Powers, A. (1991). The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal agreement and attainment in local TV news. *Journalism Quarterly*, 68 (4).
123. Press Institute of India Report on Status of Women Jouranalists in Print Media in India, (2004). *Women's Link*, 10, (3).
124. Ralph Katz & John Van Maanen. (1977). The Loci of Work Satisfaction: Job, Interaction and Policy. *Human Relations*. 30 (3).
125. Ramsey, R.D. (1997). Employee morale: Does it matter anymore? *Supervision*, 58 (9). Retrieved May 7, 2011 ABI Inform database.
126. Rawlins, B. (2006). Prioritizing stakeholders for public relations. Institute for Public Relations. Retrieved from [http://www.instituteforpr.com/pdf/Rawlins_Prioritizing Stakeholders.pdf](http://www.instituteforpr.com/pdf/Rawlins_Prioritizing%20Stakeholders.pdf).
127. Reinardy, S. (2007). Satisfaction vs. sacrifice: Sports editors assess the influences of life issues on job satisfaction. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 84 (1).
128. Reinardy, Scott (2009). "Female Journalists More Likely to Leave Newspapers", *Newspaper Research Journal* 30 (3).
129. R. M. Stogdill. (1959). *Individual Behavior and Group Achievement*. Oxford, Fair Lawn, N. J.
130. Robbins, S.P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organizational behavior* (9th ed.). Cape Town: Prentice-Hall International.
131. Roberson, L. (2006). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11 (1).
132. Roger D. Wimmer and Joseph R. Dominick. (1987). *Mass Media Research: An Introduction*. 2nd edition. California, Wardsworth Publishing Compnay.
133. Ronan, W. W. (1970). Individual and situational variables relating to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 54(1).
134. Rose M. (2001). "Disparate measures in the workplace: Quantifying overall job satisfaction", Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Cholchester, U.K.
135. Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+<587::AID-JOB825>3.0.CO;2-S).
136. Rue, L.W. and Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, 10th ed., McGraw-Hill/Irwin, New York.
137. Rush, R., Oukrop, C., & Creedon, P. (2004). *Seeking equity for women in journalism and mass communication education*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
138. Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1977), An Examination of Need Satisfaction Models of Job Satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 22.
139. Sansone Carol & Harackiewicz Judith M, (2000), Intrinsic and Extrinsic Motivation -- the search for optimal Motivation and Performance. Academic Press, California -- USA.
140. Scherler, C. (2001). Job satisfaction of University of Florida agricultural communication alumni. Unpublished master's thesis, University of Florida, Gainesville.
141. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40 (3).
142. Selnow, G.W. & Wilson, S. (1985). Sex roles and job satisfaction in public relations. *American Psychologist*, 11 (4).
143. Serini, S., Toth, E., Wright, D. & Emig, A. (1997). Watch for Falling Glass... Women, Men, and Job Satisfaction in Public Relations: A Preliminary Analysis. *Journal of Public Relations Research*, 9 (2).
144. Seybolt, J. & Pavett, C. (1979). The prediction of effort and performance among hospital professionals: Moderating effects of feedback on expectancy theory formulations. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (1).
145. Shekhar Verma, (2011), *Journalism and Mass Communication*, Sonali Publications, New Delhi.
146. Silverthorne C.P. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*, New York: New York University Press.
147. Smith, F. J., Scott, K. D., & Hulin, C. L., (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
148. Smucker, M. K., Whisenant, W. A., & Pederson, P. M. (2003). An investigation of job satisfaction and female sport journalists. *Sex Roles*, 49 (7/8).
149. Snell Stephen. (1999). *Motivate Your Staff -- Self Study Workbook*. 2nd Edition. Kogan Page Limited. Britain.
150. Sokoya, S.K. (2000). Personal predictors of job satisfaction for the public sector manager: Implications for management practice and development in a developing economy. *Journal of Business in Developing Nations*, 4 (1).
151. Soloski, J. (1989). *News Reporting and Professionalism*. Media, Culture and Society.
152. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6).
153. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
154. Spector, P.E. (2000). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Portland, OR: Wiley.
155. Spector, P., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 67 (1).
156. Spurgeon, A., Harrington, J.M. & Cooper, C.L. (1997). "Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position" *Occupational and Environmental Medicine* 54 (6).
157. Stamm, K., & Underwood, D. (1993). The relationship of job-satisfaction on newsroom policy changes. *Journalism Quarterly*, 70 (3).
158. Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J. and Marmot, M.G. (1999). "Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study", *Occupational and Environmental Medicine* 56 (5).
159. Stone, V. (2000). *Gender Gaps and Factors in Radio News Salaries*. Retrieved July 10, 2004 from <http://www.missouri.edu/~jourvs/>

160. Thad B. Green. (1992). Performance and Motivation Strategies for Today's Workforce: A Guide to Expectancy Theory Applications. Quorum Books, Westport, Connecticut, London.
161. Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36 (4).
162. Verhaengen, P. (1979). Work Satisfaction in Present Day Working Life: Ergonomics and Work Satisfaction. *Ergonomics*, 20.
163. V. H. Vroom. (1964). Work and Motivation. New York, John Wiley.
164. Voakes, P. S. (1997). The Newspaper Journalists of the 90's, Reston, VA: American Society of Newspaper Editors.
165. Walsh-Childers, Kim, Change, Jean & Herzog, Kristin (1996). "Women Journalists Report Discrimination in Newsrooms", *Newspaper Research Journal* 17 (3/4)
166. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1986). *The American journalist: A portrait of U.S. news people and their work*. Bloomington: Indiana University Press.
167. Weaver, D., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: U.S. news people at the end of an era*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
168. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. (2003, April). *Indiana University School of Journalism American Journalist Survey*. Retrieved June 20, 2004 from http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=28235
169. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. C. (2007). *The American journalist in the 21st century: U.S. news people at the dawn of a new millennium*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Association.
170. Weiss, H. M., & Shaw, J. B. (1979), Social influences on judgements about tasks. *Organizational Behavior and Human Performance*, in press.
171. Whisenant, W. A., Pedersen, P. M., & Smucker, M. K. (2004). Referent selection: How the women in sports journalism shape their perceptions of job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 18 (4).
172. Wiseman, J. P. & Aron, M. S. (1970). *Field Projects for Sociology Students*. Cambridge, MA: Schenkman.
173. Zikmund, William. (2003). *Business Research Methods*. 7th edition. USA. Thomson -- South Western.
174. সাংবাদিক সহায়তা ভাতা/অনুদান ২০১২, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, তথ্য মন্ত্রণালয়, ১১ মার্চ, ২০১২, http://www.moi.gov.bd/Press/Policy_Journalist.pdf.

সংযুক্তি

সংযুক্তি-১

প্রশ্নপত্র

প্রকল্প : সাংবাদিকদের পেশাগত সম্বন্ধি

(শুধু একাডেমিক ও গবেষণাকর্মের উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত)

(বর্ণনামূলক প্রশ্নগুলো ছাড়া বাকি প্রশ্নগুলোর উত্তর প্রদানের জন্য নির্ধারিত বক্সে (✓) টিক চিহ্ন দিন)

১. আপনি কত বছর ধরে সাংবাদিকতা পেশার সঙ্গে জড়িত?

- ক) এক বছরের কম খ) ১-৩ বছর গ) ৪-৬ বছর
ঘ) ৭-৯ বছর ঙ) ১০-১২ বছর চ) ১৩-১৫ বছর ১
ছ) ১৫ বছরের বেশি

২. কেন আপনি এই পেশায় এসেছেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) নিজের ইচ্ছা ও পছন্দে খ) চাকরির অফার পাওয়ায়
গ) অন্য কোন চাকরি না পেয়ে ঘ) অন্যের ইচ্ছায়
ঙ) এটি অতিরিক্ত সুবিধা দেয় চ) ভালো বেতনের কারণে
ছ) এটি একটি মর্যাদাপূর্ণ পেশা ভেবে ২ ৩ ৪ ৫ ৬ ৭ ৮

কাজের পরিবেশ ও কর্মচাপ (৩-১৪নং প্রশ্ন)

৩. কাজের দিক থেকে বিবেচনা করলে আপনার অফিসের পরিবেশ কেমন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) উপযোগী খ) কিছু-কিছু ক্ষেত্রে উপযোগী
গ) সন্তোষজনক ঘ) কিছু-কিছু ক্ষেত্রে অসন্তোষজনক
ঙ) অনুপযোগী চ) অসন্তোষজনক
৯ ১০ ১১ ১২ ১৩ ১৪

যদি উত্তর 'ক' কিংবা 'গ' হয় তাহলে ৫নং প্রশ্নে চলে যান

৪. কাজের জন্য আপনার অফিসের পরিবেশ কেন উপযোগী/সন্তোষজনক নয়?

(উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) অফিসের জায়গা ছোট খ) আসন ব্যবস্থাপনা আরামদায়ক নয়
গ) ব্যবস্থাপনাগত ত্রুটি ঘ) লজিস্টিক সাপোর্টের অভাব
ঙ) শৃঙ্খলার অভাব চ) চাকরিসংক্রান্ত অনিশ্চয়তা
ছ) অন্য যে কোনো কারণ (তুলে ধরুন)

১৫ ১৬ ১৭ ১৮ ১৯ ২০ ২১

৫. আপনি কি মনে করেন আপনার প্রতিষ্ঠান কাজের জন্য প্রয়োজনীয় পর্যাপ্ত লজিস্টিকের যোগান দিতে পারে?

- ক) হ্যাঁ খ) না ২২

যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয় তাহলে ৭নং প্রশ্নে চলে যান

৬. প্রয়োজনীয় লজিস্টিকের যোগান দিতে না পারার কারণ কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) আর্থিক সঙ্কট খ) ম্যানেজমেন্টের অনীহা
গ) প্রয়োজনীয় লজিস্টিক সম্পর্কে জ্ঞানের অভাব
ঘ) অন্য কোনো কারণ

২৩ ২৪ ২৫ ২৬

৭. আপনার অফিসে কী ধরনের লজিস্টিকের অভাব বোধ করেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) পরিবহন/যানবাহন খ) আধুনিক যন্ত্রপাতি
(যেমন: ক্যামেরা, সরাসরি সম্প্রচার যন্ত্রপাতি)
গ) ইন্টারনেট ঘ) কম্পিউটার, টেলিফোন
ঙ) অন্যান্য (উল্লেখ করুন)

২৭ ২৮ ২৯ ৩০ ৩১

৮. আপনার কি সুনির্দিষ্ট কোনো কর্মচাপ (Workload) আছে?

- ক) হ্যাঁ খ) না ৩২

৯. আপনাকে সপ্তাহে কত ঘণ্টা কাজ করতে হয়?

- ক) ৭-২১ ঘণ্টা খ) ২২-৪২ ঘণ্টা গ) ৪৩-৬৩ ঘণ্টা
ঘ) ৬৪-৮৪ ঘণ্টা ঙ) ৮৪ ঘণ্টার বেশি চ) ১৩-১৫ বছর ৩৩

১০. আপনি কি মনে করেন সাধারণভাবে আপনাকে অতিরিক্ত কাজ (Overworked) করতে হয়?

- ক) হ্যাঁ খ) না ৩৪

যদি উত্তর 'না' হয় তাহলে ১২নং প্রশ্নে চলে যান

১১. আপনাকে অতিরিক্ত কাজ করতে হয়, কারণ : (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) আপনি দক্ষ খ) এসাইনমেন্ট/দায়িত্ব বণ্টনে বিশৃঙ্খলা
গ) আপনি নির্ভরযোগ্য ঘ) জনবলের ঘাটতি
ঙ) অতিরিক্ত কাজ উপভোগ্য চ) বিটে/বিভাগে একাই অভিজ্ঞ বলে
ছ) আপনার অবস্থানের কারণে জ) আপনি অতিরিক্ত কাজ করতে বাধ্য
(Post/Position)

৩৫ ৩৬ ৩৭ ৩৮ ৩৯ ৪০ ৪১

১২. আপনার কাজের শিডিউলের ক্ষেত্রে নমনীয়তা (Flexibility) আছে?

ক) হ্যাঁ খ) না ৪২

১৩. আপনার পরিবারকে আপনি যে সময় দিয়ে থাকেন তা পর্যাপ্ত বলে মনে করেন?

ক) পর্যাপ্ত খ) কিছু-কিছু ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত গ) অপর্യാপ্ত ৪৩

১৪. যদি উত্তর 'অপর্യാপ্ত' হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) অতিরিক্ত কাজের চাপ খ) অনির্ধারিত কাজের চাপ

গ) ব্যক্তিগত কারণ

ঘ) অন্য কোন কারণ

৪৪ ৪৫ ৪৬ ৪৭

নিয়োগ ও বেতন (১৫-২২নং প্রশ্ন)

১৫. আপনার অফিসে নতুন সাংবাদিক নিয়োগ পায় কীভাবে? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) পরীক্ষা ও যাচাই-বাছাই খ) মালিকপক্ষের রেফারেন্সে

গ) রাজনৈতিক নেতা ও ঘ) সম্পাদক/সুপারভাইজারের পছন্দমত

প্রভাবশালীদের রেফারেন্সে

ঙ) অন্য কোনো

ভাবে

৪৮ ৪৯ ৫০ ৫১ ৫২

১৬. আপনার অফিসে কি চাকরিবিধি আছে?

ক) হ্যাঁ খ) না ৫৩

১৭. বর্তমানে আপনি যে বেতন পাচ্ছেন তা নিয়ে আপনার মত কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) ব্যয় নির্বাহের জন্য চলনসই খ) ব্যয় নির্বাহ করা কঠিন

গ) মোটামুটি ঘ) খারাপ

ঙ) যোগ্যতার তুলনায় কম চ) ভালো

ছ) খুবই ভালো ৫৪ ৫৫ ৫৬ ৫৭ ৫৮ ৫৯ ৬০

১৮. আপনার অফিসে বেতন কি নিয়মিত হয় (মাসের একটি নির্ধারিত তারিখে)?

ক) হ্যাঁ খ) না ৬১

১৯. উত্তর 'না' হলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) আর্থিক সঙ্কট খ) ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য

গ) অন্য কোনো

কারণ

৬২ ৬৩ ৬৪

২০. আপনার বর্তমান কর্মস্থলে কি বেতন (ইনক্রিমেন্ট) নির্দিষ্ট মেয়াদে বাড়ে?

ক) হ্যাঁ খ) না ৬৫

২১. যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয়, তাহলে বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয় কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) পারফরম্যান্স খ) ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি

গ) সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টি ঘ) নতুন স্টেশন/হাউজ আসার চাপে

ঙ) অন্য কোন কারণ

৬৬ ৬৭ ৬৮ ৬৯ ৭০

২২. আপনার অফিসে প্রমোশনের ক্ষেত্রে বিচার্য বিষয় কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) পারফরম্যান্স খ) ম্যানেজমেন্টের সুদৃষ্টি

গ) সম্পাদক/সুপারভাইজারের সুদৃষ্টি ঘ) নতুন স্টেশন/হাউজ আসার চাপে

ঙ) অন্য কোন কারণ

৭১ ৭২ ৭৩ ৭৪ ৭৫

২৩. আপনার বর্তমান কর্মস্থলে ভালো কাজের জন্য পুরস্কার/প্রদোদনা দেওয়ার ব্যবস্থা আছে কি?

ক) হ্যাঁ খ) না ৭৭

২৪. আপনি কি মনে করেন বাংলাদেশের সংবাদ প্রতিষ্ঠানগুলোতে জুনিয়র-সিনিয়র বেতন বৈষম্য প্রবল?

ক) হ্যাঁ খ) না ৭৮

(২৫-২৮নং প্রশ্ন শুধু সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের জন্য)

২৫. (সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের জন্য) আপনার প্রতিষ্ঠান কি ওয়েজবোর্ড অনুসরণ করে?

ক) পুরোপুরি অনুসরণ করে খ) আংশিক অনুসরণ করে

গ) একেবারেই অনুসরণ করে না

৭৯ ৮০ ৮১

২৬. (সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের জন্য) আপনি কি অষ্টম ওয়েজবোর্ড পাচ্ছেন (আর্থিক সহযোগিতা বিবেচনায়-এর সমপরিমাণ বা এর চেয়ে বেশি)?

ক) হ্যাঁ খ) না ৮২

যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয় তাহলে ২৮নং প্রশ্নে চলে যান

২৭. অষ্টম ওয়েজবোর্ড না পাওয়ার কারণ কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) অর্থনৈতিক সীমাবদ্ধতা খ) ম্যানেজমেন্টের খারাপ উদ্দেশ্য

গ) অন্য কোন কারণ

৮৩ ৮৪ ৮৫

২৮. (সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের জন্য) অষ্টম ওয়েজবোর্ড অনুযায়ী আপনি কি সকল সুবিধা পাচ্ছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ৮৬

২৯. (সংবাদপত্র ও সংবাদ সংস্থার সাংবাদিকদের জন্য) মূলবেতন ছাড়া আপনি কী-কী সুবিধা পাচ্ছেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বিমা সুবিধা খ) প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্র্যাটুইটি
 গ) বাড়িভাড়া ঘ) পরিবহনভাতা
 ঙ) উৎসবভাতা চ) চিকিৎসাভাতা
 ছ) নৈশভাতা জ) টেলিফোন বিল
 বা) অন্যান্য সুবিধা

৮৭ ৮৮ ৮৯ ৯০ ৯১ ৯২ ৯৩ ৯৪ ৯৫

(৩০নং প্রশ্নটি শুধু টিভি ও রেডিও সাংবাদিকদের জন্য)

৩০. (টিভি ও রেডিও সাংবাদিকদের জন্য) মূলবেতন ছাড়া আপনি কী-কী সুবিধা পাচ্ছেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) স্বাস্থ্য ও চিকিৎসা বিমা সুবিধা খ) প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্র্যাটুইটি
 গ) বাড়িভাড়া ঘ) পরিবহনভাতা
 ঙ) উৎসবভাতা চ) চিকিৎসাভাতা
 ছ) নৈশভাতা জ) টেলিফোন বিল
 বা) অন্যান্য সুবিধা

৯৬ ৯৭ ৯৮ ৯৯ ১০০ ১০১ ১০২ ১০৩

কর্মস্থল পরিবর্তন (৩১-৪০)

৩১. আপনি কি সংবাদমাধ্যম প্রতিষ্ঠান/হাউজ পরিবর্তন করেছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ১০৪

যদি উত্তর 'না' হয় তাহলে ১২নং প্রশ্নে চলে যান

৩২. পরিবর্তন করলে কদিন আগে করেছেন?

ক) ১-৬ মাস খ) ৭-১২ মাস গ) ১২-১৮ মাস

ঘ) ১৯-২৪ মাস ঙ) ২৫-৩০ মাস চ) ৩১-৩৬ মাস

ছ) ৩৬ মাসের বেশি ১০৫

৩৩. কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণ কী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) বেশি বেতনের জন্য খ) ভাতা ও সুবিধাদি বেশি

গ) চাকরির নিরাপত্তা ঘ) ব্যবস্থাপনা বিভাগের সঙ্গে দ্বন্দ্ব

ঙ) কর্মচাপ বেশি ছিল চ) বেতনভাতা অনিয়মিত ছিল

ছ) ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার জ) সুপারভাইজার/বসের খারাপ ব্যবহার

ঝ) সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার

ঞ) বড়, প্রতিষ্ঠিত ও স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে চাকরির আশায়

ট) অন্য কোনো কারণে

১০৬	১০৭	১০৮	১০৯	১১০	১১১
	১১২	১১৩	১১৪	১১৫	১১৬

৩৪. কর্মস্থল ত্যাগের সময় আগের অফিস আপনার পাওনাদি মিটিয়েছিল/বেতনভাতা পরিশোধ করেছিল?

ক) হ্যাঁ খ) না ১১৭

৩৫. যদি উত্তর 'না' হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) নির্ধারিত সময়ে নোটিশ প্রদান না করায় খ) কর্তৃপক্ষের মর্জি

গ) অন্য কোন কারণে

১১৮ ১১৯ ১২০

৩৬. আপনি কি কখনও বর্তমান কর্মস্থল পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ১২১

৩৭. যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) বেতন কেমন হওয়ায় খ) ভাতা ও সুবিধাদি কম

গ) চাকরির নিরাপত্তার অভাব ঘ) ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব

ঙ) কাজের চাপ বেশি চ) কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব

ছ) ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার জ) সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার

ঝ) সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার

ঞ) অন্য কোন কারণে

১২২	১২৩	১২৪	১২৫	১২৬
১২৭	১২৮	১২৯	১৩০	১৩১

৩৮. আপনি কি কখনও পেশা পরিবর্তনের কথা ভেবেছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৩২

৩৯. যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) বেতন কম হওয়ায় খ) ভাতা ও সুবিধাদি কম
 গ) চাকরির নিরাপত্তার অভাব ঘ) ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব
 ঙ) কাজের চাপ বেশি চ) কর্মস্থলে মূল্যায়নের অভাব
 ছ) কাজ ঝুঁকিপূর্ণ ও সমস্যাসঙ্কুল জ) কাজের চাপে পরিবারে অশান্তি
 বা) ম্যানেজমেন্টের খারাপ ব্যবহার ঞ) সুপারভাইজারের খারাপ ব্যবহার
 ট) সহকর্মীদের খারাপ ব্যবহার
 ঠ) অন্য কোন কারণে

১৩৩ ১৩৪ ১৩৫ ১৩৬ ১৩৭ ১৩৮
১৩৯ ১৪০ ১৪১ ১৪২ ১৪৩ ১৪৪

৪০. নিচে কিছু পেশার তালিকা তুলে ধরা হলো। আপনার দৃষ্টিতে কোন পাঁচটি পেশা আকর্ষণীয়। সেগুলোকে ক্রমানুসারে চিহ্নিত করুন। (সবচেয়ে বেশি আকর্ষণীয় পেশাকে ১, দ্বিতীয় আকর্ষণীয় পেশাকে ২ দিয়ে চিহ্নিত করুন)

- ক) সিভিল সার্ভিস (বিসিএস) খ) ব্যাংকিং খাত
 গ) চিকিৎসা ঘ) আইনজীবী
 ঙ) শিক্ষকতা (কলেজ/বিশ্ববিদ্যালয়) চ) শিক্ষকতা (স্কুল)
 ছ) এনজিও জ) জুডিশিয়াল সার্ভিস
 বা) প্রতিরক্ষা বাহিনী ঞ) আইনশৃঙ্খলা বাহিনী
 ট) ব্যবসা ঠ) বেসরকারি খাত
 ড) সাংবাদিকতা ও গণমাধ্যম (টিভি) চ) প্রকৌশলী

১৪৫ ১৪৬ ১৪৭ ১৪৮ ১৪৯

প্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক (৪১-৪৭)

৪১. আপনার প্রতিষ্ঠানের মালিক কিংবা তাদের প্রতিনিধিদের সঙ্গে আপনাদের বৈঠক হয়?

- ক) প্রতি দিন খ) প্রতি সপ্তাহে গ) প্রতি মাসে
 ঘ) বিশেষ আয়োজনে ঙ) কখনই হয় না

১৫০

৪২. আপনার সহকর্মীদের সঙ্গে আপনার কী ধরনের সম্পর্ক বিদ্যমান? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) সবার সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক খ) কয়েকজনের সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক
 গ) কারো সঙ্গে আনুষ্ঠানিক সম্পর্ক নয় ঘ) সবার সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক
 ঙ) কয়েকজনের সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক চ) কারো সঙ্গে বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক নয়
 ছ) সবার সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক জ) কয়েকজনের সঙ্গে অবন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক

১৫১ ১৫২ ১৫৩ ১৫৪
১৫৫ ১৫৬ ১৫৭ ১৫৮

৪৩. সুপারভাইজারের (সম্পাদক/বার্তা সম্পাদক/প্রধান প্রতিবেদক) সঙ্গে আপনার বর্তমান সম্পর্ক কেমন?

- ক) বন্ধুত্বপূর্ণ খ) অবন্ধুত্বপূর্ণ গ) কর্মসম্পর্ক

১৫৯

৪৪. আপনি কি মনে করেন, আপনার সুপারভাইজার তার কাজের জন্য যোগ্য?

- ক) হ্যাঁ খ) না

১৬০

৪৫. আপনার সুপারভাইজার কি আপনার কথা মনযোগ দিয়ে শোনেন?

- ক) সবসময় শোনেন খ) শোনেন না গ) কখনও-কখনও শোনেন

১৬১

৪৬. আপনার সুপারভাইজার টিমওয়ার্ক ত্বরান্বিতকরণে ভূমিকা রাখেন?

- ক) হ্যাঁ খ) না গ) কখনও-কখনও

১৬২

৪৭. আপনি কি মনে করেন আপনার সঙ্গে ব্যবস্থাপনা বিভাগের সম্পর্ক যে কোন সময় যে কোন কারণে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে?

- ক) হ্যাঁ খ) না

১৬৩

৪৮. যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয় তাহলে এর পেছনে কি কারণ দায়ী? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) বেতনের কারণে খ) সুবিধাদির অভাবের কারণে
 গ) কাজের চাপের কারণে ঘ) ব্যবস্থাপনা বিভাগের উদ্দেশ্য সম্পর্কের অবনতি ঘটানো
 ঙ) অন্য কোন কারণে

১৬৪ ১৬৫ ১৬৬ ১৬৭ ১৬৮

৪৯. আপনি কি স্বাধীনভাবে আপনার দায়িত্ব পালন করতে পারেন?

- ক) সবসময় খ) কখনও-কখনও গ) কখনও নয়

১৬৯

৫০. যদি উত্তর 'গ' হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) ম্যানেজমেন্টের চাপ খ) সুপারভাইজার/সম্পাদকের চাপ
 গ) সহকর্মীদের চাপ ঘ) বিজ্ঞাপন বিভাগের চাপ
 ঙ) রাজনৈতিক চাপ
 চ) অন্য কোন কারণে

১৭০ ১৭১ ১৭২
১৭৩ ১৭৪ ১৭৫

নারীর নিরাপত্তা ও সম্ভ্রুষ্টি (নারী সাংবাদিকদের জন্য) (৫১-৫৬)

৫১. একজন নারী সাংবাদিক হিসেবে আপনি কি আপনার কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত?

- ক) হ্যাঁ খ) না

১৭৬

যদি উত্তর 'না' হয়, তাহলে ৫০নং প্রশ্নে চলে যান।

৫২. নারী সাংবাদিক হিসেবে কেন আপনি নিরাপত্তা নিয়ে শঙ্কিত? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

- ক) যৌন নিপীড়নের আশঙ্কা খ) নারী-পুরুষ বৈষম্য প্রকট
 গ) অবহেলার চোখে দেখা হয় ঘ) পুরুষ সহকর্মীদের আচরণ অসৌজন্যমূলক
 ঙ) অন্য কোন কারণে

১৭৭ ১৭৮ ১৭৯
১৮০ ১৮১

৫৩. আপনি কি আপনার কর্মস্থলে কখনও যৌন নিপীড়নের শিকার হয়েছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৮২

৫৪. যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয়, তাহলে তার প্রতিকার কি পেয়েছেন?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৮৩

৫৫. আপনার বর্তমান কর্মস্থল কি মাতৃভুক্তকালীন ছুটি অনুমোদন করে?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৮৪

৫৬. যদি উত্তর 'হ্যাঁ' হয়, তাহলে ছুটিকালীন বেতনভাতা পরিশোধ করে?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৮৫

নিরাপত্তা ও সন্ত্রাস (৫৭-৬০)

৫৭. আপনি কি মনে করেন, আমাদের দেশে সাংবাদিকদের চাকরির নিরাপত্তা আছে?

ক) হ্যাঁ খ) না ১৮৬

৫৮. যদি উত্তর 'না' হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) যখন-তখন চাকরি চলে যায় খ) যথাযথ চাকরিবিধি না থাকা

গ) কর্তৃপক্ষের মর্জিই সবকিছু ঘ) কার্যকর ইউনিয়ন না থাকা

ঙ) অন্য কোন কারণে

১৮৭ ১৮৮ ১৮৯ ১৯০ ১৯১

৫৯. আপনি কি আপনার বর্তমান চাকরি নিয়ে সন্তুষ্ট?

ক) সন্তুষ্ট খ) কিছু ক্ষেত্রে সন্তুষ্ট গ) অসন্তুষ্ট ১৯২

৬০. উত্তর যদি 'খ' ও 'গ' হয়, তাহলে কেন? (উত্তর একাধিক হতে পারে)

ক) বেতন কম খ) ভাতা ও সুবিধাদি কম

গ) চাকরির নিরাপত্তার অভাব ঘ) ব্যবস্থাপনাগত শৃঙ্খলার অভাব

ঙ) মর্যাদার অভাব

চ) অন্য কোন কারণে

১৯৩ ১৯৪ ১৯৫ ১৯৬ ১৯৭ ১৯৮

৬১. আপনার সাংবাদিকতা ক্যারিয়ারে চাকরির সন্ত্রাসি বিষয়ে ইতিবাচক কোনো ঘটনা কী তুলে ধরতে পারেন?

.....

৬২. আপনার সাংবাদিকতা ক্যারিয়ারে চাকরির সন্ত্রাসি বিষয়ে নেতিবাচক কোন ঘটনা কী তুলে ধরতে পারেন?

.....

.....

ব্যক্তিগত তথ্য

অ) আপনার নাম

আ) বয়স

ক) ১৯-২৫ খ) ২৬-৩৫ গ) ৩৬-৪৫

ঘ) ৪৬-৫৫ ঙ) ৫৫-৬৫ ১

ই. লিঙ্গ

ক) নারী খ) পুরুষ ২

ঈ) শিক্ষাগত যোগ্যতা

ক) এসএসসি খ) এইচএসসি গ) স্নাতক

ঘ) স্নাতকোত্তর ঙ) এমফিল/পিএইচডি ৩

উ) উত্তরদাতার মাসিক আয়

ক) ১০০০-১০০০০ খ) ১০০০১-১৫০০০

গ) ১৫০০১-২০০০০ ঘ) ২০০০১-২৫০০০

ঙ) ২৫০০১-৩০০০০ চ) ৩০০০১-৩৫০০০

ছ) ৩৫০০১-৪০০০০ জ) ৪০০০১-৪৫০০০

ঝ) ৪৫০০১-৫০০০০ ঞ) ৫০০০১-৫৫০০০

ট) ৫৫০০১-৬০০০০ ঠ) ৬০০০১-৬৫০০০

ড) ৬৫০০০-এর বেশি ৪

উ) উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য কয়জন?

ক) ১-৪ খ) ৫-৭ গ) ৮-১০ ঘ) ১১-এর বেশি ৫

ঋ) যদি উত্তরদাতার পরিবারে একাধিক উপার্জনক্ষম ব্যক্তি থাকেন, তাহলে পরিবারের মাসিক আয়

ক) ১০০০-১০০০০ খ) ১০০০১-২০০০০

গ) ২০০০১-৩০০০০ ঘ) ৩০০০১-৪০০০০

ঙ) ৪০০০১-৫০০০০ চ) ৫০০০১-৬০০০০

ছ) ৬০০০১-৭০০০০ জ) ৭০০০১-৮০০০০

ঝ) ৮০০০১-৯০০০০ ঞ) ৯০০০১-১০০০০০

ট) ১০০০০০-এর বেশি ৬

এ) প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা

ঐ) বর্তমান পদবি

স্বাক্ষর ও তারিখ

(আপনার মূল্যবান সময় ও সহযোগিতার জন্য ধন্যবাদ)

সংযুক্তি-২

সংবাদপত্রের প্রচার সংখ্যা

চলচ্চিত্র ও প্রকাশনা অধিদপ্তর

১১২ সার্কিট হাউস রোড, ঢাকা

ঢাকা মহানগরীর মিডিয়া তালিকাভুক্ত দৈনিক পত্রিকার প্রচার সংখ্যা ও বিজ্ঞাপন হার-এর তালিকা

তারিখ : ০৪.১২.২০১৪

ক্র. নং	পত্রিকার নাম	প্রচার সংখ্যা	বিজ্ঞাপন হার	মন্তব্য
১.	বাংলাদেশ প্রতিদিন	৫,৫৩,২৫০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
২.	প্রথম আলো	৫,০১,৭৫০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩.	কালের কণ্ঠ	২,৫০,৭৫০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৪.	যুগান্তর	২,২১,৫৮০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৫.	আমাদের সময়	২,০৫,৩৫০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৬.	ইত্তেফাক	১,৯৪,৬০০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৭.	জনকণ্ঠ	১,৯৩,০০০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৮.	সমকাল	১,৬৪,২৫০	৪৫০	
৯.	মানবকণ্ঠ	১,৬১,০০০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
১০.	আলোকিত বাংলাদেশ	১,৫১,৬৫০	১৯১.৮৮	
১১.	ভোরের পাতা	১,৫১,২১০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
১২.	বর্তমান	১,৫০,৩৫০	৯০০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
১৩.	ভোরের কাগজ	১,৪১,০৫০	৪৩০	
১৪.	সকালের খবর	১,২৭,১০০	৪১৬	
১৫.	ইনকিলাব	১,২৫,৩৫০	৮৫৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
১৬.	আমার দেশ	৯৮,৫৮০	৩৮৮	প্রকাশনা বর্তমানে বন্ধ রয়েছে
১৭.	মানবজমিন	৯০,০১০	৭৪৮	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
১৮.	নয়াদিগন্ত	৮০,৬০০	৩৬৫	
১৯.	সংবাদ	৬৫,১০০	৬৪৮	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
২০.	যায়যায়দিন	৬৪,৮১০	৩৪১.৫০	
২১.	আমাদের অর্থনীতি	৬০,০১০	৩৩৪	
২২.	ভোরের ডাক	৫৪,৪৫০	৩২৫	
২৩.	গণকণ্ঠ	৫১,১০০	৩২০.৫০	
২৪.	আজকালের খবর	৫০,০৫০	৩১৯	
২৫.	বণিক বার্তা	৪৯,২০০	৫৮৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
২৬.	দি ডেইলি স্টার	৪১,৪২৫	৫৪৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়

ক্র. নং	পত্রিকার নাম	প্রচার সংখ্যা	বিজ্ঞাপন হার	মন্তব্য
২৭.	জনতা	৩৫,৬১০	৫১৮	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
২৮.	দি ফিন্যান্সিয়াল এক্সপ্রেস	৩৫,০১০	৫১৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
২৯.	দি ডেইলি অবজারভার	৩২,৮০০	৫০৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩০.	আমার সংবাদ	৩২,৭৫০	৫০৩	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩১.	দি ইনডিপেন্ডেন্ট	২৮,৬৭০	৪৮২	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩২.	ডেইলি সান	২৮,২৫০	৪৭৬	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩৩.	দৈনিক বাংলা	২৮,১০০	১৩১.৩০	
৩৪.	দি নিউ এইজ	২৮,১১০	৪৭৬	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩৫.	খবর	২৭,৩৭০	৪৭০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩৬.	ঢাকা ট্রিবিউন	২৫,৫১০	৪৬৪	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৩৭.	ঘোষণা	২৫,১৮০	১২৭.৪০	
৩৮.	সংগ্রাম	২৩,৫১০	২৬১	
৩৯.	অর্থনীতি প্রতিদিন	১৯,৯৫০	১২০.৯০	
৪০.	গণজাগরণ	১৮,৩৫০	২৪৩	
৪১.	বাংলাদেশ সময়	১৮,৩০০	২৪৩	
৪২.	দি নিউজ টুডে	১৬,৮৯০	৪১০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৪৩.	দি বাংলাদেশ টুডে	১৬,৫৬০	৪১০	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৪৪.	দি নিউ নেশন	১৫,৬৫০	৪০৪	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৪৫.	দিনকাল	১৫,৫৯০	১১৫.৭০	
৪৬.	সংবাদ প্রতিদিন	১৫,১৫০	৩৯৮	৮ম মজুরি বোর্ড বাস্তবায়ন করায়
৪৭.	হাজারিকা প্রতিদিন	১৩,৩৫০	১১১.৮০	

সংযুক্তি-৩

বাংলাদেশের বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলের তালিকা

বেসরকারি টেলিভিশন চ্যানেলসমূহ

ক্রমিক	চ্যানেলের নাম	ঠিকানা
১.	এটিএন বাংলা	ওয়াসা ভবন (২য় তলা) ৯৮ কাজী নজরুল ইসলাম এভিনিউ, কারওয়ান বাজার, ঢাকা
২.	চ্যানেল আই	৪০ শহীদ তাজউদ্দিন আহমেদ সরণী তেজগাঁও শিল্প এলাকা, ঢাকা
৩.	বৈশাখী মিডিয়া লি. (বৈশাখী টিভি)	৩২ মহাখালী বাণিজ্যিক এলাকা লেভেল-৪, ৫, ৬, ৭ এবং ৮, ঢাকা
৪.	আরটিভি	বিএসইসি ভবন (লেভেল-৬) ১০২ কাজী নজরুল ইসলাম এভিনিউ, কারওয়ান বাজার, ঢাকা
৫.	এনটিভি	বিএসইসি ভবন (লেভেল-৬) ১০২ কাজী নজরুল ইসলাম এভিনিউ, কারওয়ান বাজার, ঢাকা
৬.	শ্যামল বাংলা মিডিয়া লি. (বাংলাভিশন)	নূর টাওয়ার ১/এফ, ফ্রি স্কুল স্ট্রিট, ১১০ বীর উত্তম সিআর দত্ত সড়ক, ঢাকা
৭.	একুশে টেলিভিশন	জাহাঙ্গীর টাওয়ার ১০ কারওয়ান বাজার, ঢাকা
৮.	দেশ টেলিভিশন লি.	কর্ণফুলী মিডিয়া পয়েন্ট ৭০ শহীদ সাংবাদিক সেলিনা পারভীন সড়ক, মালিবাগ, ঢাকা
৯.	ইন্ডিপেন্ডেন্ট টেলিভিশন লি.	১৪৯-১৫০ তেজগাঁও শিল্প এলাকা, ঢাকা-১২০৮
১০.	এটিএন নিউজ লিমিটেড	হাসান প্লাজা, ৫৩ কারওয়ান বাজার বাণিজ্যিক এলাকা, ঢাকা
১১.	মাছরাঙ্গা কমিউনিকেশন্স লি.	স্কয়ার সেন্টার, ৪৮ মহাখালী বা/এ, ঢাকা
১২.	সময় মিডিয়া লি.	নাসির ট্রেড সেন্টার, ৩০০/৪ বীর উত্তম সিআর দত্ত রোড, ঢাকা
১৩.	মাই টিভি	৫৫ বীর উত্তম সিআর দত্ত রোড, মুজাফফার টাওয়ার, ঢাকা
১৪.	মোহনা টেলিভিশন লি.	মোহনা ভবন, বাড়ি নং-৮, রোড নং-৪, সেকশন নং-৭ পল্লবী, মিরপুর, ঢাকা-১২১৬।
১৫.	বিজয় টিভি লি.	৯ম তলা, রাহাত টাওয়ার, ১৮ লিংক রোড, বাংলামটর, ঢাকা।
১৬.	জিটিভি	২৫ সেগুনবাগিচা, ঢাকা-১০০০।
১৭.	চ্যানেল-৯	বসুন্ধরা সিটি টাওয়ার, লেভেল-১৩, পাছপথ, ঢাকা-১২১৫।
১৮.	একাত্তর মিডিয়া লি.	৫৭ শহীদ সোহরাওয়ার্দী এভিনিউ, বারিধারা, ঢাকা-১২১২।
১৯.	টাইমস মিডিয়া লিমিটেড	১৩৬ তেজগাঁও শিল্প এলাকা, ঢাকা-১২০৮।
২০.	এসএ চ্যানেল প্রাইভেট লি.	রোড নং-১১৬, বাড়ি-৪৭, গুলশান-১, ঢাকা-১২১২।
২১.	এশিয়ান টিভি	এশিয়ান গ্রুপ অব ইন্ডাস্ট্রিজ, দিলকুশা সেন্টার, ২৮ দিলকুশা বা/এ, ৫ম তলা, স্যুট নং-৪০৪, ঢাকা-১০০০।
২২.	গানবাংলা	আরীব টাওয়ার, ৪৮ প্রগতি সরণি, ব্লক-জে, বারিধারা, ঢাকা।

ক্রমিক	চ্যানেলের নাম	ঠিকানা
২৩.	দীপ্ত বাংলা	কাজী মিডিয়া লিমিটেড, ৪ ধানমন্ডি, রোড-৭এ, ঢাকা-১২০৯।
২৪.	যমুনা টেলিভিশন লি.	যমুনা টেলিভিশন ভবন, যমুনা ফিউচার পার্ক কমপ্লেক্স ক-২৪৪, প্রগতি সরণি, বারিধারা, ঢাকা।
২৫.	চ্যানেল-৫২	বিএসইসি ভবন (লেভেল-৪) ১০২ কাজী নজরুল ইসলাম এভিনিউ, কারওয়ান বাজার, ঢাকা।
২৬.	বাংলা টিভি লিমিটেড	ব্যবস্থাপনা পরিচালক, এইচ/৪২, নিউ এয়ারপোর্ট রোড, মহাখালী সি/এ, ঢাকা-১২১৫।
২৭.	চ্যানেল-২১ (টুয়েন্টি ওয়ান)	ব্রডকাস্ট ওয়ার্ল্ড বাংলাদেশ লিমিটেড প্লানারস টাওয়ার, লেভেল-১৩, স্যুট নং-৪-৫ ১৩/এ বিপনন সি/এ, সোনারগাঁও রোড, বাংলামটর, ঢাকা।
২৮.	উৎসব টিভি	মিলেনিয়াম মাল্টিমিডিয়া (প্রা.) লি., হাউজ নং-১৪৫ক, রোড নং-২, ব্লক-জি, দক্ষিণ বনশ্রী, খিলগাঁও, ঢাকা।
২৯.	রেনেসাঁ টিভি	বারিসদ মিডিয়া লিমিটেড, হাউজ নং-৪৩, রোড নং-৩৫/এ, ৫ম তলা, গুলশান-২, ঢাকা।
৩০.	ঢাকা বাংলা টেলিভিশন	ঢাকা বাংলা মিডিয়া এন্ড কমিউনিকেশন লি. আজিজ ভবন, ৯৩ মতিঝিল সি/এ, ফ্লোর-০৯, ঢাকা।
৩১.	এটিভি	এটিভি লিমিটেড, হাউজ নং-৭৯, ব্লক-ই (২য় তলা) শাহজালাল ইন্টারন্যাশনাল এয়ারপোর্ট রোড, বনানী, চেয়ারম্যান বাড়ি, ঢাকা-১২১৩।
৩২.	তিতাস টিভি	মিলেনিয়াম মিডিয়া লি. (এমএমএল) হাউজ নং-২১, রোড নং-৬৮/এ, গুলশান-২, ঢাকা।
৩৩.	নিউজ টুয়েন্টিফোর	ইস্ট-ওয়েস্ট মিডিয়া গ্রুপ লি., বসুন্ধরা আবাসিক এলাকা, প্লট নং-৩৭১/এ, ব্লক-ডি, বারিধারা, ঢাকা-১২২৯।
৩৪.	আমার গান	মিডিয়া বাংলাদেশ লিমিটেড, ২২/এ, ফারুক স্মরণি (৪র্থ ও ৫ম তলা), নিকুঞ্জ-২, ঢাকা-১২২৯।
৩৫.	গ্রীণ টিভি	গ্রীণ মাল্টিমিডিয়া লি., ১০২ কাকরাইল, ৩য় তলা, ঢাকা-১০০০।
৩৬.	ক্যামব্রিয়ান টেলিভিশন	বিএসবি ফাউন্ডেশন, প্লট নং-২২, গুলশান সার্কেল-২, ঢাকা।
৩৭.	নিউ ভিশন টেলিভিশন	নিউজ এন্ড ইমেজেস লি. হাউজ নং-৬/৯, ব্লক-বি, লালমাটিয়া, ঢাকা-১২০৭।
৩৮.	রংধনু টিভি	রংধনু মিডিয়া লি., ২৫/৪ পল্লবী, মিরপুর, ঢাকা-১২১৬।
৩৯.	যাদু মিডিয়া লিমিটেড	লোটারী কামাল টাওয়ার, ১০ তলা, ৫৭ জোয়ার সাহারা সি/এ, নিকুঞ্জ-২, নিউ এয়ারপোর্ট রোড, ঢাকা।
৪০.	দিগন্ত টেলিভিশন	আলরাজী কমপ্লেক্স, ১৬৬ সৈয়দ নজরুল ইসলাম স্মরণি, পুরানা পল্টন, ঢাকা-১০০০ (সম্প্রচার সাময়িকভাবে স্থগিত)
৪১.	ইসলামিক টেলিভিশন	৩৪/১ পরিবাগ (৪র্থ তলা), সোনারগাঁও রোড, ঢাকা (সম্প্রচার সাময়িকভাবে স্থগিত)

সংযুক্তি-৪

বাংলাদেশের বেসরকারি রেডিও চ্যানেলের তালিকা

বর্তমানে চলমান ৪টি বেসরকারি এফএম বেতার চ্যানেলের নাম ও ঠিকানা নিম্নরূপ:

১. জনাব মো. রফিকুল হক
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
রেডিও ব্রডকাস্টিং এফএম (বাংলাদেশ) কোং লি.
(রেডিও টু-ডে)
আউয়াল সেন্টার (১৯ তলা)
৩৪ কামাল আতাতুর্ক এডিনিউ
বনানী, ঢাকা-১২১২।
২. জনাব আনিস আহমেদ
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
রেডিও ফুর্তি লিমিটেড (রেডিও ফুর্তি)
ল্যান্ডমার্ক বিল্ডিং, ৯ম তলা, ১২-১৪ গুলশান উত্তর বা/এ
গুলশান সার্কেল-২, ঢাকা-১২১২।
৩. জনাব লতিফুর রহমান
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
আয়না ব্রডকাস্টিং কর্পোরেশন লি. (এবিসি রেডিও)
৫২ মতিবিল, ঢাকা-১০০০।
৪. জনাব জুলফিকার আহমেদ
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
ইউনিওয়েভ ব্রডকাস্টিং কোম্পানী লিমিটেড (রেডিও আমার)
সিলভার টাওয়ার (১৩ তলা)
৫২ গুলশান এডিনিউ, গুলশান-১, ঢাকা-১২১২।