

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

每天翻開報紙都會看到半版或一版的國際新聞，電視台偶而也會播報一、二則國際新聞。國際新聞是國際傳播中的一環，國人從報紙、電視台或雜誌了解到外國、外國人和外國的政治、文化與社會等。國際新聞的角色等於在為國人鋪陳或塑造外國的圖像(李金銓，1981)。全世界每天約生產六億份報紙，有八萬個電台或電視台播送節目給十億觀眾觀賞和二十億聽眾聆聽，一百多家通訊社送出四千多萬文字，七億通電話，經由一百多枚通訊衛星和距離千萬里電纜，傳送出聲音、資料及圖片，還有數百萬台電腦在儲存、處理和送出巨量的資訊(陳建安譯，1999)。而國際新聞編輯[編譯]Foreign news (Telegraph or wire) editor/ translator)就是將這些國外通訊社、本國通訊社或其他新聞機構發自國外的文字、影像、聲音、資料及圖片等消息，篩選與翻譯成本國文字，供電台或電視台播出或刊登在本國報紙與雜誌上(龐文真譯，1996)。他們可能只是新聞機構裡的一小撮人，但卻是重要的一群人。編譯工作是靜態的，人員不在事發現場，沒有臨場感，較少受到感動。不過他們也和一般企業人員一樣，受到人格特質、工作特性和價值觀的影響。

究竟國際新聞有什麼特性？國際新聞編輯[編譯]人員有著什麼樣的特質？跟據 Gieber (1956)針對國際新聞編輯[編譯]人員的研究，指出他們有下列多項特性和特質：

- 一、處理新聞最重要的動力是讓新聞登上報紙版面。
- 二、關心工作細節而不是新聞發生的情境與意義。
- 三、時間緊迫，沒有多餘時間修飾。
- 四、和社會沒有太多互動。
- 五、不像記者，他不是參與者。
- 六、態度是消極的(passive)。

- 七、新聞價值觀是基本的與廣泛的。
- 八、他的工作似乎無可取代。
- 九、很少受上級的政策壓力。
- 十、比較願意接受報紙的偏見。
- 十一、根據通訊社評價新聞價值。

台灣的國際新聞特性與國際新聞編輯[編譯]人員特質與國外相關研究的結果是否相同呢?此乃本研究的第一個動機。

「工作滿足」相關的研究，自從 Hoppock (1935)提出「工作滿足」論文後，不論西方或國內對工作滿足的研究已成為風潮。Seashore and Taber (1975)指出，自實際觀點，研究工作滿足問題，至少有三方面意義：第一、工作滿足本身即代表社會中一種具有價值的產物。第二、工作滿足可視為組織內一種早期警戒的指標。第三、提供組織及管理理論一種重要的變項，並透過對工作滿足的研究，了解其所產生的重要影響作用，以擬定政策及計劃。而 Davis (1951)指出，員工的工作滿足可造成下列影響：員工自願合作與人達成組織目標、對組織與領導者的忠誠、表現良好的紀律、組織遇到困難時員工能堅忍的共渡難關、對本身有更高的興趣、能自動自發努力工作和以成為組織的一份子為榮。

此外，Johnstone, Slawski and Bowman (1976)針對全美新聞從業人員進行相關調查後，新聞業者的工作滿足才開始受到重視。國內有關工作滿足之研究，其中探討新聞從業人員與工作滿足有關之論文包括吳麗秋(1987)之「報紙女性記者工作滿足與工作表現之研究」、黃祝萍與趙婉成(1978)在「報學」雜誌所發表「記者對工作滿意程度的探討」和華英惠(1992)所發表「台灣地區新聞從業員工作滿意程度研究」等。由於台灣國際新聞編輯[編譯]人員從業者少，相關研究也不多见，了解國際新聞編輯[編譯]人員的工作滿足現況是本研究的第二個動機。

吳麗秋(1987)探討女性記者個人背景特性，如年齡、教育狀況、教育背景、婚姻、新聞年資等對工作滿足的影響，至於其他影響工作滿足的因素，如有關組織、環境因素等則未提及。黃祝萍(1978)僅探討性別、教育程度，服務年資、年齡、婚姻狀況等個人特徵對工作滿足之影響。華英惠(1992)所著「台灣地區新聞業的工作滿意程度研究」，從專業意願、工作自主權、報社尊重程度等重要因素研究對工作滿足的影響。國內還沒有研究者從工作特性、人格特質來探討國際新聞從業人員的工作滿足，這是本研究的第三個動機。

事實上，影響工作滿意因素並不只限於人口特徵、也是工作特性、個人人格特質等因素互動的結果。中研院研究員張笠雲(1986)在「工作滿足：其概念與理論架構的檢討」中指出，個人的基本特徵如性別、教育程度、年資、職位等，以及個人工作的單位和機關等變項在工作滿足程度上會顯示出差異，並不是因為這些人口特徵本身會造成工作滿足的高低，而是因為這些特徵會影響到個人在工作環境中的各類活動，如工作情境中的工作特質、個人的工作態度、甚至組織中領導者的領導方式和專業能力等，進而影響個人對工作情境的主觀情感，因而間接影響工作滿足。陳森壬與黃國隆(1982)的研究認為，工作滿足即非完全取決於個人特徵變項，亦非完全由工作特性或組織環境所決定，而是受許多因素互動的影響。

國外學者 Seashore and Taber (1975)整理出影響工作滿足的架構，如圖 1 所示。

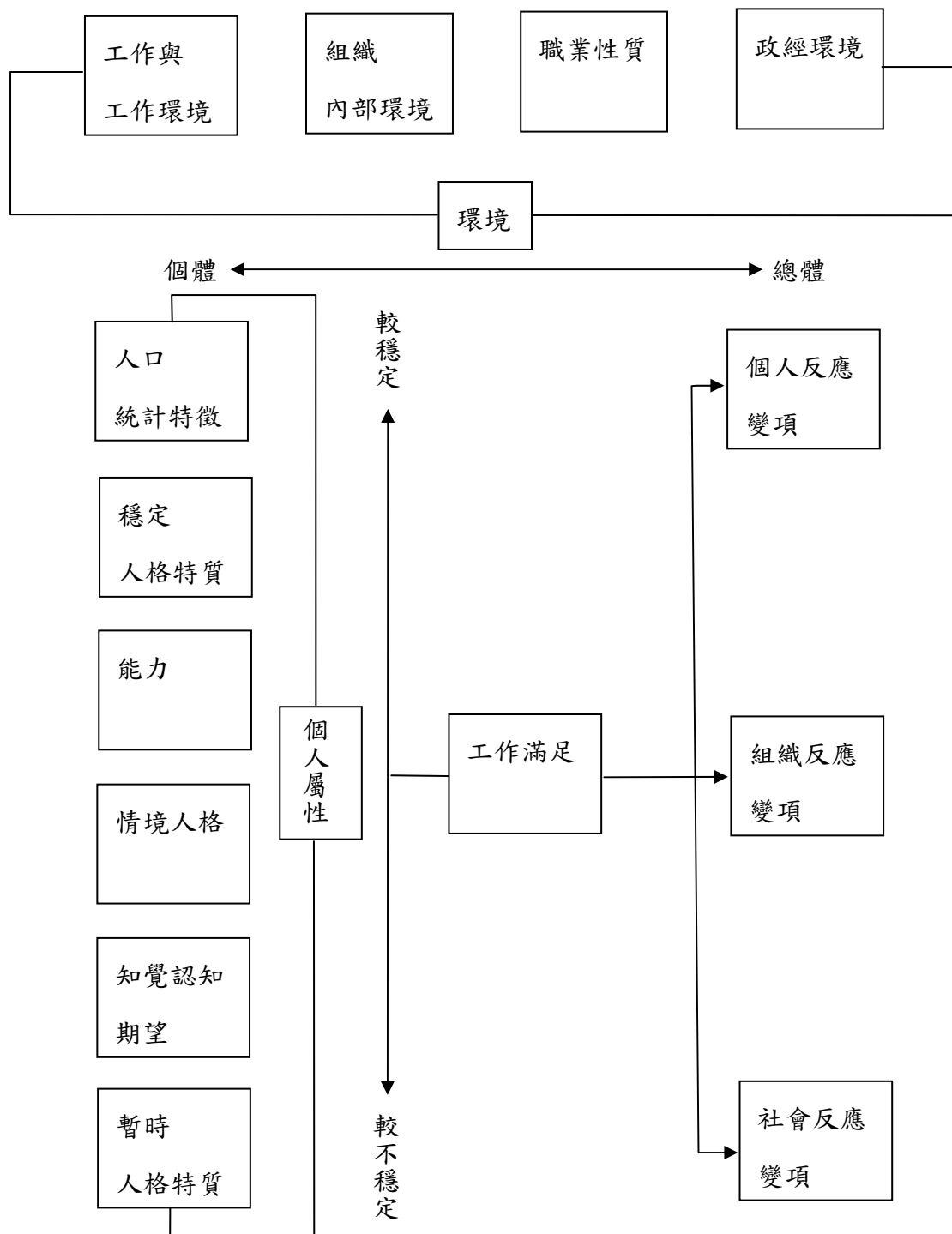


圖 1 工作滿足之前因與後果變項

資料來源：Seashore and Taber (1975)

由上述模式中，可以看出影響工作滿足之變項可歸類為兩大類：

1, 環境變項：

- A.政治與經濟環境，如失業率等。
- B.職業性質，如職業聲望等。
- C.組織內部環境，如組織氣候等。
- D.工作與工作環境，如工作特徵等

2, 個人屬性：

- E.人口統計特徵，如年齡、性別等。
- F.穩定人格特質，如價值、需要等。
- G.能力，如智力、運動技巧。
- H.情境人格，如動機、偏好。
- I.知覺、認知及期望等。
- J.暫時性人格特質，如憤怒等。

上述架構圖中，可以看出影響工作滿足的因素極多，許多研究都顯示組織因素明顯影響到工作滿足。Berger and Cummings (1979)指出，組織結構、規模與員工的工作滿足、生產力間存有明顯相關。Carzo and Yanouzas (1969)指出，組織的規模、類型都會影響工作滿足。此外，Litwin and Stinger (1968)認為組織的複雜性、集中性、正式化程度及組織氣候亦會影響工作滿足。

Hackman and Oldham (1975)的研究更發現，組織結構會影響工作特性，並進而影響員工反應，如工作滿足等。Pierce and Dunham (1978)的研究亦指出，工作複雜性與工作滿足間存有明顯相關。此外，有關工作滿足之研究，相關的變項包括年齡、性別、教育程度、婚姻關係、職位高低、工作壓力、工作特性、同事關係、上司關係、薪資和升遷等。

第二節 研究目的與問題

由研究背景與動機可知，工作滿足會受到許多因素的影響(如:人格特質、工作特性等)。個人對工作滿足與否會直接反應在工作上，是值得探討的課題，為解決研究以上陳述，本研究之研究目的為：

- 1.探討國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足之現況。
- 2.探討國際新聞編輯[編譯]人員人格特質對工作滿足之影響。
- 3.探討國際新聞編輯[編譯]人員工作特性對工作滿足之影響。
- 4.探討國際新聞編輯[編譯]人員個人屬性對人格特質、工作特性與工作滿足是否存在差異性。

基於上述研究目的，本研究擬提出以下研究問題：

研究問題一：國際新聞編輯[編譯]人員工作滿足之現況為何？

研究問題二：國際新聞編輯[編譯]人員人格特質對工作滿足之影響為何？

研究問題三：國際新聞編輯[編譯]人員工作特性對工作滿足之影響為何？

研究問題四：國際新聞編輯[編譯]人員個人屬性對人格特質、工作特性與工作滿足之影響是否存在差異性？