

坚定与动摇：新闻从业者的职业承诺及其影响因素研究

王军 韩晓宁

摘要

本研究对全国范围内396名新闻从业者进行问卷调查，考察其职业承诺状况。职业承诺可划分为情感承诺、继续承诺和规范承诺等三个维度，研究发现该群体职业承诺状况整体处于中等水平，情感承诺和规范承诺表现较低、继续承诺表现较好。从业体验、职业志向危机和职业期望价值等三类因素对新闻从业者的职业承诺水平产生影响：从业体验层面，接受新闻教育年限和工作满意度具有显著的正面促进作用；职业志向危机层面，当从业者感知舆论监督功能和社会关怀面向存在理想与现实差异时，则职业承诺较低；职业期望价值层面，职业效能感知中的音视频技能因素与职业价值感知中的保健因素、声望地位因素和发展因素对职业承诺水平具有显著正面作用，而外部机会感知则具有负面影响。从业体验和职业志向危机对职业承诺的影响不仅具有直接效应，还可通过影响职业期望价值来产生间接效应。

关键词

新闻从业者、职业承诺、情感承诺、继续承诺、规范承诺

作者简介

王军，重庆大学新闻学院讲师。电子邮箱：xiangpuzhen@163.com。

韩晓宁，中国人民大学新闻学院副教授，中国人民大学新闻与社会发展研究中心研究员，通讯作者。电子邮箱：hanxiaoning@ruc.edu.cn。

本文为中央高校基金“数字技术时代传媒产业版权保护的利益博弈机制研究”（2020CDJSK07YJ11）、中央高校基金“我国城乡数字鸿沟及其对乡村振兴的影响研究”（2019CDJSK07PT12）、中国人民大学马克思主义新闻观研究中心科研项目“媒体融合发展环境下中国传媒从业人员职业状态调查研究”（RMXY2016C011）成果。

Adhering or Wavering: Study on the Occupational Commitment of Journalists and Its Influencing Factors

WANG Jun HAN Xiaoning

Abstract

A nationwide survey (N= 396) was conducted on occupational commitment of journalists in China. Occupational commitment consists of three dimensions: emotional commitment, continuous commitment and normative commitment. The result shows that journalists have a medium level of occupational commitment, in which continuance commitment is relatively high, and affective commitment and normative commitment are both relatively low. Three categories of factors affect those occupational commitments. Among the factors of work experience, journalism education and job satisfaction have a significant positive effect on occupational commitment; among the factors of professional aspiration crisis, media roles and ideal news outlets have a significant effect; among the factors of occupational expectancy-value, video skills, hygiene factors, prestige status factors and development factors have a significant positive effect, while perceived opportunities have a negative impact. Work experience and professional aspiration crisis not only have a direct effect on occupational commitment, but also have an indirect effect by affecting the expectancy-value factors.

Keywords

Journalists, occupational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

Authors

Wang Jun is an assistant professor at School of Journalism and Communication, Chongqing University. Email: xiangpuzhen@163.com.

Han Xiaoning is an associate professor at the School of Journalism and Communication, research fellow at the Research Center of Journalism and Social Science, Renmin University of China, corresponding author. Email: hanxiaoning@ruc.edu.cn.

This paper is supported by Fundamental Research Funds For the Central Universities (2020CDJSK07YJ11), Fundamental Research Funds For the Central Universities (2019CDJSK07PT12) and Journalism & Marxism Research Center, Renmin University of China (RMXY2016C011).

“媒体竞争关键是人才竞争，媒体优势核心是人才优势。”（习近平，2016年2月19日）近年来，伴随着传统新闻媒体行业在传媒环境变动中遭遇越来越多的挑战，新闻从业者队伍呈现逐渐升高的流动性趋势，这不仅体现在资深新闻从业者的离职或转行事例增加，也体现在新闻专业大学生的就业对口率上。数据显示，2017年中国大陆持证记者人数为23.1万人，相比2012年的24.8万人已有所下降（中国记协，2018）；同时，当前新闻专业大学生的就业对口率仅保持在20%左右（陶

建杰, 张志安, 2018), 行业某些领域已呈现一定的“人才荒”现象。面对这一境况, 如何提高新闻从业者群体的职业承诺水平、形成一支相对稳定的职业队伍, 已成为新闻职业面临的重大难题。既有研究表明, 职业承诺作为个体与职业之间的“心理契约”, 职业承诺水平较高的从业者倾向于认同和忠诚于现有职业, 具有较高的工作积极性和留职意愿; 而职业承诺水平较低的从业者则容易出现职业倦怠、离职行为等现象(罗润生, 申继亮, 2001; 徐向龙, 2009)。

同时, 目前学界关于新闻从业者的研究主要集中于工作满意度、职业倦怠、职业认同等领域(赵凡, 2011; 张志安, 沈菲, 2012; 潘忠党, 陆晔, 2017; 韩晓宁, 王军, 2018), 多通过从业者职业情感状态来解释其职业选择行为; 而职业承诺涉及的范畴更广, 除了关注因情感认同所形成的承诺外, 还关注因经济成本、社会规范等其他因素所形成的职业承诺。此外, 与以往职业流动多表现为行业内的“调动”“跳槽”不同, 新媒体语境下从业者的职业流动更具有“转型”的意味, 即职业性质、职业类型都将发生明显的改变(丁方舟, 2016), 这使得当下关注职业承诺比组织承诺更具有现实意义。基于此, 本研究拟聚焦职业承诺议题, 通过对新闻从业者群体的问卷调查, 旨在回答两个问题: 一、当前新闻从业者群体职业承诺的基本构成和现状如何; 二、哪些因素影响了新闻从业者的职业承诺水平, 导致新闻从业者处于坚定的或是动摇的心理契约状态。

一、相关文献回顾

(一) 国内外研究现状

职业承诺(occupational/career commitment)作为一个职业心理学概念, 起源于Becker(1960)提出的“组织承诺”(organizational commitment); 而后随着组织承诺研究范围的扩大, 衍生出工会承诺、岗位承诺、专业承诺、职业承诺等概念。其中职业承诺由于与组织承诺的弱相关性以及两者影响因素的差异, 使得职业承诺研究于20世纪80年代得以独立开展下来(McDuff & Mueller, 2000)。

纵观目前学者对职业承诺的研究, 多集中于律师、护士、医生、教师、公务员等群体。在研究取向方面, 主要存在两条路径: 一条研究路径是侧重从情感层面出发, 认为职业承诺是个体对职业的情感依附(Blau, 1988; Lee, 2000; Clikeman, Schwartz & Lathan, 2001)。例如Blau(1988)将其界定为个体对职业的态度, 考察了对现有职业的喜爱度和忠诚度等题项; 并以护士群体为例, 发现职业承诺与工作年限、工作卷入度等因素存在正相关关系, 与角色模糊度、工作不可控性等因素

存在负相关关系。Lee (2000) 认为职业承诺是个体基于对职业的情感反应而形成的与职业之间的心理纽带；其对76篇与职业承诺相关的文献进行元分析，发现职业承诺受到工作卷入度、工作满意度等工作因素的显著影响，能够直接影响个体的工作绩效、以及通过影响职业离职倾向而间接影响组织离职倾向。另一条研究路径则认为职业承诺是包含个体情感、经济、社会规范等多个维度的综合性概念，实质是个体与职业间的“心理契约” (Morrow, 1993: 163; Meyer, Allen & Smith, 1993; Gardner, 1992)。Meyer等人 (1993) 提出职业承诺的概念可以被分解为情感承诺 (affective commitment)、继续承诺 (continuance commitment) 和规范承诺 (normative commitment) 等三个维度，此三维度分析框架受到广泛认可。其中，情感承诺是指因对职业的喜爱和依赖而倾向于留在现有职业；继续承诺是指因离开现有职业可能造成经济利益损失 (包括对职业长期投入等形成的沉没成本和放弃现有职业待遇、寻找替代性工作等形成的机会成本) 而倾向于继续从事现有职业；规范承诺是指因社会伦理规范的约束或对职业的责任感而倾向于留在现有职业。国内学者的研究，以第二条研究路径为主。例如龙立荣和李霞 (2002) 以中小学教师为例，将职业承诺划分为情感承诺、继续承诺和规范承诺三种类型，发现职业承诺对组织公民行为、工作绩效、离职意愿等具有一定的预测力。连榕 (2004) 也将职业承诺划分为这三个维度，发现继续承诺与职业倦怠间呈现显著正相关；情感承诺、规范承诺与职业倦怠间呈现显著负相关。

聚焦到新闻从业者群体，目前关于职业承诺的专门研究较少，多融合于工作满意度、职业倦怠和职业认同等研究中，侧重从情感层面考察该群体的职业归属感或忠诚度 (Becker, Sobowale & Cobbey, 1979; Kang, 1987; 韩晓宁, 王军, 2018)。例如Kang (1987) 将职业承诺等同于职业满意度，发现韩国记者具有较高的职业承诺，对经济回报、工作自主性、社会地位等层面均表现出比较满意的状态。韩晓宁和王军 (2018) 发现，当前新闻实习生的职业归属感整体偏低，媒体功能认知和理想媒体选择倾向是其主要影响因素。同时，职业承诺作为自变量或中介变量也出现在一些从业意愿或离职意愿研究中，比如Steiner (1998) 对女性记者离职自传进行研究，发现薪水较低和工作劳累而非兼顾家庭因素是影响女性记者职业承诺下降以及进而离职的主要原因。近年来，也有少数研究关注了职业承诺各维度当中除了情感承诺以外的其他维度，如继续承诺、规范承诺等，但数量较有限。Lowrey和Becker (2004) 关注了职业承诺中的继续承诺维度，他们对美国新闻专业毕业生进行问卷调查，发现毕业生具有较强的职业承诺；大学前、大学期间的相关

实践活动（如社团、实习等）对职业承诺影响有限，而进入工作后的组织自豪感和工作满意度等组织体验具有较强的预测力。陶建杰（2018）通过对上海地区新闻本科生的问卷调查，将该群体的专业承诺划分为理想承诺、继续承诺、情感承诺和规范承诺四个维度，并考察了新闻教育因素对职业承诺的影响。

综上所述，目前学术界对新闻从业者职业承诺各维度当中的继续承诺、规范承诺等关注较少；由于职业承诺的产生机制具有复杂性，侧重情感层面的研究则容易忽视因经济、社会规范因素而产生的承诺状况，故本研究将职业承诺看作是个体与职业间的“心理契约”，宜从情感承诺、继续承诺、规范承诺等多维度进行综合考察。

（二）研究假设

关于职业承诺的形成，主要存在特质因素学说和心理动力学说，来自后者的期望价值理论被广泛应用（Naquin & Lii, 2002; Carless, 2005）。根据期望价值理论，职业承诺作为个体在心理层面对目前所从事职业的权衡、选择，主要由职业期望价值当中的效能期望和结果期望所决定；测量效能期望时一般使用“职业效能感知”指标，测量结果期望一般使用“职业价值感知”指标。职业效能感知，是指个体对自我能够完成某项职业工作能力的评估。职业价值感知，是指个体对自我从事某种职业所产生结果或价值的评估（Bandura, 1977; Eccles & Wigfield, 1995; Betz & Hackett, 1997）。多项研究发现个体对职业的效能期望、结果期望与职业承诺成正相关关系。Chung（2002）对美国大学生、Carless（2005）对美国警察部门、Awoyemi和Bamigbade（2016）对尼日利亚政府雇员的调查均发现，职业效能感知对于职业承诺、尤其是入职前职业承诺产生了重要的正向影响；Aryee等（1994）对新加坡管理和专业人员、Duffy等（2011）对西方研究型大学员工、Damayanti等（2019）针对印尼银行人员的调查均显示，职业价值感知（比如职业效用、与职业相关的福祉等）对职业承诺具有显著的正向促进作用。此外，“外部机会感知”也被视为职业期望价值的组成部分；外部机会感知，是指从业者对自身进入其他职业的可能性评估，包括对自身从事其他职业的工作能力和其他职业价值的评估；有研究发现其对职业承诺会起到负面的作用（Wheeler, et.al., 2007; Lu, Sun & Du, 2016）。综上所述，职业承诺主要受到职业期望价值影响，职业期望价值则包括职业效能感知、职业价值感知、外部机会感知三项内容。基于此，本研究提出：

假设H1：职业效能感知越高，职业承诺越高；

假设H2：职业价值感知越高，职业承诺越高；

假设H3：外部机会感知越高，职业承诺越低。

职业效能感知、职业价值感知、外部机会感知等都属于职业自我认知 (self-concept) 范畴, 其形成与发展并非是与生俱来的, 而是个体通过不断与外部环境相互作用所获取的认知结果 (Betz & Hackett, 1997; 高申春, 2000: 552-584; 张文慧, 雷晓鸣, 王晓钧, 2012; 凌文铨, 方俐洛, 白利刚, 1999)。在诸多来自个体和环境的影响因素中, 新闻从业者的“从业体验” (包括新闻教育、工作经历等) 和“职业志向” (包括媒体功能认知、理想媒体选择等) 是影响职业价值感知等职业自我认知的两类重要变量 (韩晓宁, 王军, 2018); 在本研究中, 职业志向也可以更进一步具体表述为“职业志向危机”, 有研究发现职业志向之所以能对职业自我认知、情感认同和行为表现等产生影响, 主要在于出现了“理想与现实背离”的志向危机 (丁汉青, 王军, 2019)。因此本研究将“从业体验”和“职业志向危机”作为影响职业效能感知、职业价值感知、外部机会感知的两类影响因素。

同时, 个体和环境因素对职业承诺的影响并非完全是间接效应, 也具有直接效应。例如Allen和Meyer (1990) 认为沉没成本 (对职业付出的时间、精力等) 和机会成本 (放弃现有职业待遇和寻找新工作的风险) 等对职业承诺具有显著性影响。Singh和Billingsley (1998) 对美国教师群体进行调查, 发现校长支持、同事支持等组织因素对职业承诺具有正向促进作用, 教学经验则具有负面影响。Johnstone等人 (1976: 154) 通过对新闻记者群体的调查发现, 20%-25%的记者群体具有较低的职业承诺, 并且职业承诺的不满并非源自经济机会, 而是更多地源自职业志向危机, 即新闻理想与日常实践之间的差异。因此“从业体验”和“职业志向危机”也可能对职业承诺产生直接和间接的双重影响。基于此, 本研究提出:

假设H4: 从业体验 (包括新闻教育、工作经历) 对职业承诺的影响不仅有直接效应, 也有间接效应;

假设H5: 职业志向危机对职业承诺的影响不仅有直接效应, 也有间接效应。

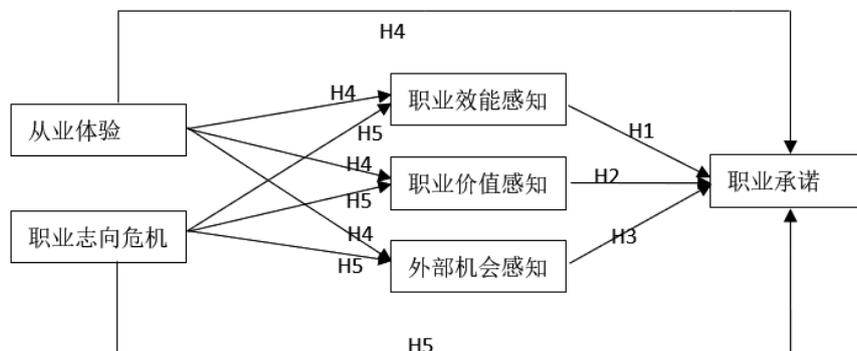


图1: 职业承诺影响因素的研究框架

二、研究设计

(一) 变量的测量

1. 因变量：职业承诺

对新闻从业者职业承诺的测量，主要参照Meyer等人（1993）的量表，询问被访者对“我非常喜欢新闻职业”“离开新闻职业，意味着自己此前的努力都白费”等12个题项的认同程度。对问卷数据进行因子分析，按照特征值大于1的标准共提取3个公共因子，可分别命名为“情感承诺”（ $\alpha=0.956$ ）、“继续承诺”（ $\alpha=0.940$ ）和“规范承诺”（ $\alpha=0.893$ ），共解释总方差的85.66%。其中情感承诺相关题项主要询问受访者对于现有职业的情感认同程度；继续承诺相关题项主要询问受访者对于更换职业带来的沉没成本或机会成本的认知；规范承诺相关题项主要询问受访者对于更换职业时社会规范压力的认知。此因子分析结果，与龙立荣和李霞（2002）、连榕（2004）对教师群体研究时得出的维度结构一致；相较于新闻本科生专业承诺的四个维度（陶建杰，2018），本研究发现新闻从业者群体中的理想承诺和情感承诺维度更多地是融合在一起。

2. 自变量：职业期望价值、从业体验、职业志向危机

(1) 职业期望价值

职业期望价值，主要包括职业效能感知、职业价值感知和外部机会感知。对职业效能感知的测量，主要根据Anderson等（2015）提出的新媒体时代从业者应具备的新闻专业技能，询问被访者对“新闻价值判断能力”“视频记录与编辑能力”“信息可视化能力”等9项能力的掌握程度。对问卷数据进行因子分析，共提取3个公共因子，可分别命名为“文字技能”（ $\alpha=0.938$ ）、“音视频技能”（ $\alpha=0.928$ ）和“互联网技能”（ $\alpha=0.861$ ），可解释总方差的84.52%。

对职业价值感知的测量，本研究主要根据凌文铨等（1999）的“Holland式中国职业兴趣量表”，询问被访者对新闻职业的“薪酬收入”“工作环境条件”“社会地位”“符合兴趣爱好”等15个方面能否满足个体需求的评估情况。对问卷数据进行因子分析，从15个题项中删除载荷值在至少两个维度上出现较大数值的3个题项后，共提取3个公共因子，可分别命名为“保健因素”（ $\alpha=0.879$ ）、“声望地位因素”（ $\alpha=0.932$ ）和“发展因素”（ $\alpha=0.832$ ），可解释总方差的75.57%。

对外部机会感知的测量，主要根据Wheeler等人（2007）的量表，询问被访者对“离开新闻职业，重新找一份这样的工作对我来说并不难”“我觉得自己在新闻职业以外的发展机会很多”等4个题项的认同程度，题项一致性系数为0.962。

（2）从业体验和职业志向危机

从业体验，主要包括新闻教育和工作经历因素，参照韩晓宁和王军（2018）对相应指标的设置，新闻教育采用“接受新闻教育年限”题项测量；工作经历因素则包括工作过的新闻媒体级别、媒体类别、工作岗位、从业年限、工作满意度等五个方面。

职业志向危机，是指新闻从业者在职业志向方面所存在的“理想”与“现实”差异，职业志向的内容中可能对职业承诺产生影响的因素主要包括媒体功能认知、理想媒体选择和专业素养等三项内容（丁汉青，王军，2019；韩晓宁，王军，2018）；分别参照Chan等（2004）对媒体功能认知和理想媒体选择、罗文辉（2004）对专业素养的题项设置，对数据进行因子提取，得出在媒体功能认知层面，存在“环境监测”（ $\alpha=0.858$ ）、“政治宣传”（ $\alpha=0.862$ ）、“提供知识与娱乐”（ $\alpha=0.887$ ）和“舆论监督”（ $\alpha=0.899$ ）四个因子，共解释总方差的83.26%；在理想媒体选择层面，存在“西方媒体”（ $\alpha=0.935$ ）、“市场化媒体”（ $\alpha=0.780$ ）和“党媒”（ $\alpha=0.929$ ）三个因子，共解释总方差的82.40%；在专业素养层面，存在“报道可信面向”（ $\alpha=0.926$ ）和“社会关怀面向”（ $\alpha=0.862$ ）两个因子，共解释总方差的81.23%。同时，本研究对职业志向所涉三项内容的每个问题均分别设置了“理想”与“现实”题项，以测量职业志向危机状况。

3.控制变量：人口统计学属性

既有文献指出，新闻从业者职业承诺的表现，还可能受到性别、年龄、受教育程度等人口统计学属性的影响（Lowrey & Becker, 2004；陶建杰，2018；丁汉青，王军，2019）。基于此，本研究主要选择性别、年龄、受教育程度、婚姻状况、工作区域、工资待遇和编制情况等7个人口统计学属性作为控制变量。

（二）数据来源及样本描述

本研究采用滚雪球抽样的方法，通过填答付费的形式在各个新闻从业者微信群、QQ群、微信朋友圈等渠道推广问卷网页链接获取样本。问卷发放共经历“问卷试填”和“正式发布”两个阶段，其中问卷试填阶段通过对12名新闻从业者的问卷试填和深度访谈，进行相应的问卷修正；正式发布阶段开始于2019年6月12日，截至2019年7月10日，共收集问卷504份，其中有效问卷396份，有效率为78.57%。无效问卷删除的理由主要有两类，一是问卷填答时间过短，21份填答时间低于3分钟的问卷被视为无效；二是问卷填答存在自我矛盾，问卷设置了3道对立题项用于检验填答质量，87份问卷经检验后被视为无效。样本的基本特征见表1。

表1: 样本的人口统计学属性描述 (N=396)

样本属性	类别	频率	百分比	样本属性	类别	频率	百分比	
性别	男	151	38.13%	工作区域	东北	29	7.32%	
	女	245	61.87%		华北	136	34.34%	
年龄	20-29岁	205	51.77%		华东	60	15.15%	
	30-39岁	124	31.31%		华中	26	6.57%	
	40-49岁	52	13.13%		华南	54	13.64%	
	50-59岁	15	3.78%		西北	18	4.55%	
受教育程度	高中及以下	21	5.30%		西南	73	18.43%	
	大学专科	49	12.37%		税后工资待遇	3000元以下	110	27.78%
	大学本科	203	51.26%			3001-5000元	92	23.23%
	硕士	107	27.02%			5001-7000元	87	21.97%
博士	16	4.04%	7001-9000元	54		13.64%		
婚姻状况	未婚	172	43.43%	9001-11000元		28	7.07%	
	已婚	224	56.57%	11001-13000元		18	4.55%	
编制情况	无事业编制	285	71.97%	13001元以上		7	1.77%	
	有事业编制	111	28.03%					

三、数据分析

(一) 职业承诺及其各维度的表现

数据分析发现(见表2),新闻从业者的职业承诺水平整体处于中等状态($M=3.22$, $SD=0.754$)。其中,“继续承诺”维度($M=3.47$, $SD=1.032$)表现最高,即新闻从业者倾向于认为更换职业容易带来较高的沉没成本和机会成本,说明新闻从业者选择留在新闻职业多是出于社会经济性因素考虑;“规范承诺”维度($M=3.13$, $SD=1.009$)和“情感承诺”维度($M=3.05$, $SD=1.145$)则表现一般,即新闻从业者因社会伦理规范的约束或对职业的责任感、以及因对职业的喜爱和依赖而选择留在新闻职业的比例并不高,说明从业者留在新闻职业相对较少是出于社会规范和情感因素。

(二) 职业承诺的影响因素分析

为更好地研究新闻从业者职业承诺的影响因素,本研究以从业体验(包括新闻教育、工作经历)、职业志向危机(包括媒体功能认知差异、理想媒体选择差异、专业素养差异)、职业期望价值(包括职业效能感知、职业价值感知、外部机会感知)为自变量,以人口统计学属性(包括性别、年龄、受教育程度等)为控制变量,采用多元回归分析模型研究这些变量对因变量“职业承诺”及其细分维度“情

表2: 新闻从业者的职业承诺情况分析 (N=396)

因子	题项	因子载荷	平均值M	标准差SD
情感承诺 (M=3.05, SD=1.145)	我非常喜欢新闻职业	.941	3.11	1.188
	我对于新闻职业充满热情	.942	3.10	1.168
	我一直很庆幸当年选择了新闻职业而非其他职业	.914	2.93	1.269
	我愿意为了新闻职业的发展而付出自己的努力	.926	3.04	1.246
继续承诺 (M=3.47, SD=1.032)	离开新闻职业,意味着自己此前的努力都白费	.880	3.40	1.147
	改变现有职业意味着我的生活节奏将被打破	.913	3.47	1.075
	改变现有职业需要做出大量的个人牺牲	.933	3.59	1.121
	改变现有职业对于我来说具有较大压力	.909	3.44	1.140
规范承诺 (M=3.13, SD=1.009)	干一行爱一行,既来之则安之	.873	3.29	1.103
	离开新闻职业不道德,人人都应该忠诚于职业	.910	3.04	1.128
	我认为自己有责任待在新闻职业	.878	3.06	1.091
整体			3.22	0.754

感承诺”“继续承诺”和“规范承诺”的影响。对职业效能感知、职业价值感知、外部机会感知和职业承诺的测量,均采用累加求平均值的方法获得。对职业志向危机的测量,由于考察的是“理想”与“现实”的差异,故当“理想”在五点量表中的被选值大于或等于3时,采用“理想”数值减去“现实”数值获得;当“理想”被选值小于3时,采用“现实”数值减去“理想”数值获得。

回归结果表明,职业承诺为因变量时,控制人口统计学属性,从业体验、职业志向危机和职业期望价值等因素均具有显著性影响,对应的调整R²增加值分别为0.148、0.081和0.114。具体表现为:在从业体验层面,接受新闻教育年限和工作满意度具有显著的正面促进作用;在职业志向危机层面,当从业者感知到较大的理想与现实差异时,倾向表现为较低的职业承诺;在职业期望价值层面,职业效能感知中的音视频技能水平、职业价值感知中的保健因素、声望地位因素和发展因素具有显著的正面影响,而外部机会感知则具有负面影响。其中从业体验中的接受新闻教育年限影响、职业价值感知中的保健因素和发展因素影响程度最大。进而证实了H2和H3,部分证实了假设H1。

具体到职业承诺的各个维度,当情感承诺为因变量时,从业体验、职业志向危机和职业期望价值为主要影响因素,对应的调整R²增加值分别为0.127、0.102和0.069。具体表现为:从业者的工作满意度、职业价值感知中的保健因素、声望地位因素和发展因素对情感承诺水平具有正面作用,而舆论监督功能差异、党媒认知差异、社会关怀面向差异和外部机会感知则具有负面影响,其中职业价值感知中的保

健因素、社会关怀面向差异和舆论监督功能差异影响程度最大。

当继续承诺为因变量时，从业体验和职业期望价值为主要影响因素，对应的调整 R^2 增加值分别为0.092和0.047。具体表现为：接受新闻教育年限、工作年限、职业效能感知中的音视频技能水平、职业价值感知中的保健因素和发展因素对继续承诺水平具有正面作用，而外部机会感知的提升则具有负面影响，其中工作年限、接受新闻教育年限和发展因素影响程度最大。

当规范承诺为因变量时，从业体验和职业期望价值为主要影响因素，对应的调整 R^2 增加值分别为0.087和0.077。具体表现为：接受新闻教育年限、工作满意度和职业价值感知中的保健因素、声望地位因素、发展因素对规范承诺水平具有正面作用，而外部机会感知的出现则会降低规范承诺，其中职业价值感知中的保健因素、声望地位因素和接受新闻教育年限的影响程度最大。此外，人口统计学属性对新闻从业者职业承诺也具有一定的影响，特别是对规范承诺，对应的调整 R^2 为0.115，占总体的40.78%，表现为年龄越大、拥有编制的从业者往往具有较高的规范承诺。

表3：预测新闻从业者职业承诺的多元线性回归模型（标准化系数）（N=396）¹

	情感承诺	继续承诺	规范承诺	职业承诺
人口属性				
女性	-0.03(0.11)	0.04(0.11)	0.06(0.10)	0.02(0.06)
年龄	0.09(0.01)	0.01(0.01)	0.16(0.01)**	0.12(0.01)**
受教育程度	0.02(0.07)	-0.02(0.07)	-0.08(0.07)	-0.04(0.05)
有事业编制	0.01(0.12)	0.05(0.12)	0.12(0.11)**	0.08(0.07)*
调整后的 R^2	0.094	0.068	0.115	0.118
从业体验				
接受新闻教育年限	0.00(0.05)	0.18(0.05)***	0.24(0.05)***	0.18(0.03)***
工作年限	-0.06(0.04)	0.19(0.04)**	0.03(0.04)	0.07(0.03)
工作满意度	0.11(0.06)**	0.09(0.06)	0.09(0.06)*	0.14(0.04)***
调整后的 R^2 增加	0.127	0.092	0.087	0.148
职业志向危机				
环境监测功能差异	-0.04(0.07)	0.05(0.07)	-0.01(0.07)	0.00(0.05)
舆论监督功能差异	-0.11(0.05)**	-0.09(0.05)	0.02(0.05)	-0.09(0.03)**
知识与文化功能差异	0.02(0.07)	0.01(0.07)	0.07(0.07)	0.04(0.04)
政治宣传功能差异	-0.04(0.05)	0.03(0.05)	-0.07(0.05)	-0.03(0.03)
西方媒体认知差异	-0.03(0.04)	-0.02(0.04)	-0.08(0.04)	-0.05(0.03)
党媒认知差异	-0.12(0.04)**	0.08(0.04)	-0.01(0.04)	-0.03(0.03)
市场化媒体认知差异	-0.01(0.06)	-0.02(0.06)	0.02(0.06)	-0.01(0.04)

报道可信性面向差异	-0.04(0.08)	-0.04(0.08)	-0.01(0.08)	-0.04(0.05)
社会关怀面向差异	-0.12(0.06)**	-0.13(0.06)*	0.01(0.06)	-0.13(0.04)**
调整后的R ² 增加	0.102	0.026	0.003	0.081
职业期望价值				
保健因素	0.18(0.09)***	0.14(0.09)*	0.15(0.08)**	0.22(0.05)***
声望地位因素	0.11(0.09)*	0.15(0.07)**	0.15(0.08)**	0.19(0.04)***
发展因素	0.11(0.07)*	0.01(0.09)	0.14(0.06)*	0.11(0.05)*
文字技能	0.01(0.08)	0.05(0.08)	0.08(0.07)	0.06(0.05)
音视频技能	0.05(0.07)	0.15(0.07)**	-0.04(0.07)	0.09(0.05)*
互联网技能	0.09(0.08)	-0.09(0.08)	-0.11(0.08)	-0.04(0.05)
外部机会感知	-0.06(0.05)	-0.10(0.05)*	-0.04(0.05)	-0.10(0.03)**
调整后的R ² 增加	0.069	0.047	0.077	0.114
调整后的R ²	0.392	0.233	0.282	0.461
F值	7.211	3.935	4.784	9.225
Sig值	0.000	0.000	0.000	0.000

注：括号内数字为标准误；*、**、***表示自变量对因变量不产生显著性影响的可能性分别不超过10%、5%和1%。

（三）从业体验和职业志向危机的直接效应与间接效应检验

为检验从业体验和职业志向危机的直接效应与间接效应，本研究对模型进行简化处理，以从业体验和职业志向危机为自变量，以职业承诺为因变量，以职业效能感知、职业价值感知和外部机会感知为中介变量，进行多元线性回归分析；中介效应的检验则采用Sobel检验方法（温忠麟等，2004），具体结果如表4、表5所示。

结果显示，在从业体验层面，接受新闻教育年限对职业承诺既具有显著的直接效应（ $\beta = 0.17$ ）；也具有间接效应，即一方面通过提高职业效能感知（ $\beta = 0.01$ ）来促进职业承诺，另一方面则通过负面影响职业价值感知（ $\beta = -0.03$ ）来影响职业承诺，而外部机会感知在其中的中介效应（ $T = ab / \sqrt{(a^2 * Sb^2 + b^2 * Sa^2)} = -0.432$ ， $Sig > 0.10$ ，其中a、b为标准化系数，Sa、Sb为对应的标准误）并不显著。以此类推，工作年限主要表现为间接效应，一方面通过提高职业效能感知和职业价值感知来促进职业承诺，另一方面也会导致外部机会感知的提升而对职业承诺起到降低作用，整体依然具有较强的正面促进作用。工作满意度除了直接促进职业承诺外，还通过影响职业效能感知、职业价值感知和外部机会感知来间接影响职业承诺。在职业志向危机层面，理想媒体选择差异对职业承诺的影响主要表现为间接效应，即通过负面影响职业价值感知的判断来降低职业承诺；专业素养认知差异除了直接负面

影响职业承诺外, 也通过负面影响职业价值感知的判断来降低职业承诺。进而证实了假设H4和H5。

表4: 从业体验、职业志向危机的直接效应与间接效应检验模型(标准化系数)

	职业承诺 模型1	职业效能感知 模型2	职业价值感知 模型3	外部机会感知 模型4	职业承诺 模型5
人口属性					
女性	0.06(0.07)	0.07(0.08)	0.02(0.07)	0.01(0.12)	0.04(0.06)
年龄	0.06(0.01)	-0.17(0.01)**	-0.13(0.01)**	-0.12(0.01)	0.12(0.01)**
受教育程度	-0.02(0.05)	-0.09(0.05)	0.06(0.05)	0.05(0.09)	-0.03(0.04)
有事业编制	0.13(0.08)***	0.02(0.08)	0.08(0.08)*	0.02(0.14)	0.09(0.07)**
从业体验					
接受新闻教育年限	0.16(0.04)***	0.13(0.04)*	-0.06(0.04)	0.03(0.06)	0.17(0.03)***
工作年限	0.16(0.03)**	0.33(0.03)***	0.22(0.03)***	0.20(0.05)**	0.05(0.03)
工作满意度	0.28(0.04)***	0.17(0.04)***	0.38(0.04)***	0.17(0.07)***	0.12(0.04)**
职业志向危机					
媒体功能认知差异	-0.06(0.06)	-0.01(0.06)	0.03(0.06)	-0.04(0.10)	-0.08(0.05)
理想媒体选择差异	-0.10(0.04)**	-0.09(0.05)	-0.09(0.04)*	-0.05(0.08)	-0.06(0.04)
专业素养认知差异	-0.28(0.06)***	0.04(0.07)	-0.28(0.06)***	0.03(0.11)	-0.15(0.06)***
职业期望价值					
职业效能感知					0.10(0.05)**
职业价值感知					0.46(0.05)***
外部机会感知					-0.13(0.03)***
调整后的R ²	0.346	0.077	0.414	0.070	0.465
F值	8.467	2.175	10.960	2.063	12.083
Sig值	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000

注: 括号内数字为标准误; *、**、***表示自变量对因变量不产生显著性影响的可能性分别不超过10%、5%和1%。

表5: 从业体验、职业志向危机的直接效应、间接效应和总效应(标准化系数)²

变量	影响路径	直接效应	间接效应	总效应
接受新闻教育年限	接受新闻教育年限→职业效能感知→职业承诺		0.013	0.156
	接受新闻教育年限→职业价值感知→职业承诺		-0.028	
	接受新闻教育年限→职业承诺	0.174		
工作年限	工作年限→职业效能感知→职业承诺		0.032	0.155

	工作年限→职业价值感知→职业承诺		0.098	
	工作年限→外部机会感知→职业承诺		-0.026	
工作满意度	工作满意度→职业效能感知→职业承诺		0.016	0.284
	工作满意度→职业价值感知→职业承诺		0.172	
	工作满意度→外部机会感知→职业承诺		-0.022	
	工作满意度→职业承诺	0.117		
理想媒体选择差异	理想媒体选择差异→职业价值感知→职业承诺		-0.041	-0.104
专业素养认知差异	专业素养认知差异→职业价值感知→职业承诺		-0.128	-0.277
	专业素养认知差异→职业承诺	-0.150		

四、结论与讨论

本研究对396名新闻从业者的职业承诺现状进行问卷调查和数据分析后，归纳出以下五点结论并进行讨论。

第一，新闻从业者的职业承诺水平整体处于中等状态，其中继续承诺表现较好，规范承诺和情感承诺表现较低。

本研究发现，职业承诺可以划分为情感承诺、继续承诺和规范承诺三种维度，说明新闻从业者对新闻职业承诺的形成存在复杂的社会机理，并非单一地来自情感因素。其中情感承诺水平较低、继续承诺水平较高说明了当前新闻从业者群体整体缺乏职业归属感和自豪感，对“职业共同体”的认同仍有待加强（周睿鸣，徐煜，李先知，2018）；相较于本世纪初从业者选择留在新闻职业多出于对该职业情感的认同和喜爱（张志安，沈菲，2012），当前从业者可能更多的是基于沉没成本（即对职业的长期时间、精力等投入）和机会成本（即找到可替代性工作的机会）的考虑而选择留在新闻职业。同时，规范承诺较低，说明随着中国社会主义市场经济体制的运行，离职、跳槽的观念已逐渐为社会大众所接受，不再终生坚守某一职业（翁清雄，陈国清，2009）。同时，数据显示，情感承诺（ $\beta = 0.23$ ， $\text{Sig.} = 0.000$ ）、继续承诺（ $\beta = 0.08$ ， $\text{Sig.} = 0.089$ ）、规范承诺（ $\beta = 0.11$ ， $\text{Sig.} = 0.023$ ）对短期从业意愿（即“未来一年内基本不可能离开新闻职业”等）均具有一定的解释力；但在长期从业意愿（即“愿意未来长期从事新闻职业工作”等）中，情感承诺（ $\beta = 0.12$ ， $\text{Sig.} = 0.070$ ）和规范承诺（ $\beta = 0.11$ ， $\text{Sig.} = 0.067$ ）具有一定的解释力；而继续承诺（ $\beta = -0.07$ ， $\text{Sig.} = 0.232 > 0.10$ ）不具有显著性影响，显示基于继续承诺形成的从业意愿往往稳定性不足，当外界的机会超过其成本时，从业者则倾向于选择离开，进

而导致当前新闻职业的较高流动性。这在某种程度上验证了丁方舟（2016）等人的结论，即相较于以往新闻从业者的职业流动多表现为新闻职业范围内的“调动”或“跳槽”，当前更多地表现为职业转型，即进入其他与新闻无关的职业，“逃离新闻职业”正逐渐成为现实。

第二，从业体验、职业志向危机和职业价值感知，是影响从业者情感承诺的主要因素。伴随着互联网技术的产生和社交媒体的崛起，传统的新闻机构在经营竞争中趋于弱势、新闻职业的内涵也在不断被重新定义；在此背景下，新闻从业者的情感承诺正面临着巨大挑战：

（一）职业志向危机的广泛存在影响了情感承诺的形成。当前新媒体、新技术正推动变革着传统媒体的生产惯习和传播逻辑，使得原有的新闻职业权力被逐渐消解（彭增军，2017），从业者先前基于前人或书本上建构起来的职业想象同现实社会已产生了巨大背离，具体表现为：在媒体功能认知方面，从业者普遍认为舆论监督功能较为重要（ $M=3.65$ ， $SD=1.034$ ），而现实社会中该功能表现一般（ $M=2.67$ ， $SD=1.054$ ）；在理想媒体选择方面，从业者较少将党媒作为其理想媒体（ $M=3.13$ ， $SD=1.049$ ），但在现实过程中党媒获取的资源往往最多（ $M=3.85$ ， $SD=1.081$ ）；在专业素养方面，从业者认为媒体组织应具有社会关怀面向（ $M=4.27$ ， $SD=0.796$ ），但在现实社会中却表现一般（ $M=3.06$ ， $SD=1.020$ ），这种“理想与现实”的背离造成了中国新闻从业者对职业想象的幻灭，逐渐产生对职业志向的困惑和行动“方位感”的缺失，严重影响了从业者的情感承诺。这一点在诸多名记者的离职文本中均可以看出，曾经的光辉岁月已不复存在（白红义，2015）。

（二）职业价值感知的下降进一步引发情感承诺的下降。伴随着新闻媒体职业权力（如新闻采编权、舆论监督权等）丧失、社会地位下滑、职业上升空间有限等因素，当前从业者对新闻职业价值呈现较为一般的评价，具体表现为：对职业价值的评价整体处于一般水平（ $M=3.21$ ， $SD=0.845$ ），其中声望地位因素最高（ $M=3.38$ ， $SD=0.837$ ），其次为发展因素（ $M=3.24$ ， $SD=1.169$ ），最后为保健因素（ $M=3.01$ ， $SD=0.897$ ）。职业价值感知特别是工资薪酬等保健因素的下降，使得部分从业者挣扎在现实生存困境中，无暇顾及情感等较高层次的需求满足，进而引发情感承诺的整体下降。同时，从业体验特别是其中的工作满意度，对情感承诺也具有显著的正面影响，说明新闻媒体组织因素在职业承诺的形成过程中也发挥着重要作用，与前人结论基本一致（Singh & Billingsley, 1998）。

第三,从业体验、职业效能感知、职业价值感知和外部机会感知,是影响从业者继续承诺的主要因素。相较于情感承诺,继续承诺更注重对经济成本和收益的考虑,表现为从业体验(包括接受新闻教育年限、工作年限)对其具有正面促进作用,职业效能感知中的音视频技能、职业价值感知中的保健因素和发展因素具有正面促进作用,而外部机会感知则具有负面影响。随着中国市场经济的不断运行,个体在择业价值观追求方面已发生较大变化,根据本问卷的择业价值观调查,对“工资薪酬”(M=4.22, SD=0.864)、“良好的职业发展前景”(M=4.25, SD=0.868)的追求已逐渐取代“个人兴趣爱好”(M=3.73, SD=0.977)、“实现人生价值”(M=3.61, SD=1.098)等,成为当前新闻从业者职业追求的首要目标。在这种环境下,当新闻职业能够提供相对满意的薪酬和较大的职业发展空间时,则会增加从业者离开职业的机会成本(包括放弃现有职业待遇和寻找新工作的风险等),进而能够留住优秀人才;当不能够提供相对满意的薪酬和较大的职业发展空间时,则容易导致有能力的从业者选择逃离新闻职业。同样地,从业者选择逃离新闻职业,并非是不满意,而是与其他高薪行业相对比时所呈现的“相对不满意”,这在某种程度上验证了丁汉青、王军和刘影(2016)的观点。同时,当从业者在新闻职业投入的时间和精力较多,如接受新闻教育年限和工作年限越长、音视频技能较高时,其离开新闻职业的沉没成本(表现为从业者对新闻职业的“单方投入”)也越高,进而促进继续承诺的提升;而外部机会感知的提升则对继续承诺具有负面影响,主要原因是当从业者感知离开新闻职业、进入其他职业可以获得更好的工资报酬和职业发展前景时,会降低其择业的机会成本,进而导致继续承诺的降低。此外,职业志向危机中的“社会关怀面向差异”也会负面影响继续承诺,这在某种程度上证明了从业者在做出继续承诺时也仅仅是“有限理性”(bounded rationality),同样会受到情感因素的影响。

第四,从业体验、职业价值感知与年龄、编制等人口统计学因素,是影响从业者规范承诺的主要因素。这表现为从业体验中的接受新闻教育年限和工作满意度,以及职业价值感知中的保健因素、声望地位因素和发展因素对规范承诺具有正面促进作用,而外部机会感知则具有负面影响。根据社会交换理论,工资薪酬等职业价值感知的提升除了增加从业者离职的机会成本而促进继续承诺外,也会因为增加员工的亏欠感等心理成本而促进规范承诺(刘小平,2011);当在职员工体验到自身拥有较好工资待遇、领导和同事支持、以及较高的职业发展机会时,员工往往会增强对组织或职业的亏欠感,进而增强责任感以回报组织或职业,呈现出较

高的规范承诺。并且根据外部机会感知和职业价值感知的调节效应检验,职业价值感知对规范承诺的影响在外部机会感知较少的情况下会更为凸显($\beta = -0.371$, $\text{Sig.} = 0.080$),该结论的得出进一步验证了在“就业难”情况下职业价值感知的提升会显著增强员工对组织保留工作机会的珍惜(张建卫等,2019)。同时,年龄、编制等人口统计学因素也发挥着重要作用。长期以来,中国的传统传媒组织属于事业单位体制,跳槽的观念不易被老一代人所认可,甚至曾经被认为是违背道德、“辜负组织”的,人们的职业生涯曾经大部分是在一个或者少数几个传媒组织中度过。但随着传媒组织的流动性和劳动力市场的逐渐开放,人们的职业观念已发生了转变,离职、跳槽成为新闻从业者追求职业发展的重要策略(翁清雄,陈国清,2009)。特别是对于年轻记者而言,绝大部分人认为离职、跳槽是件很正常的事情、并未将其作为一辈子的职业,这导致新闻职业在其职业生涯中往往只扮演着“过渡性职业”的角色(陶建杰,2018);同样地,编制因素对规范承诺则具有正面影响,主要是拥有事业编身份的员工可能会因组织的支持而增强对组织的归属感和离职亏欠感,进而增强其忠诚度;之前也有研究发现事业编制人员在本单位工作直到退休的比例确实明显高于编外人员(韩晓宁,2016)。此外,从业体验中的接受新闻教育年限和工作满意度的提升也有助于增强从业者的职业责任感,进而对规范承诺具有一定的促进作用。

第五,传媒业界、学界和政府相关部门应共同致力于切实提高从业者的从业体验和职业期望价值、重新塑造职业共同体,进而促进职业承诺的坚守。研究发现,影响职业承诺的因素主要包括从业体验、职业志向危机和职业期望价值层面,具体表现为:在从业体验层面,接受新闻教育年限越长、工作满意度越高,职业承诺水平表现较好;在职业志向层面,当从业者感知舆论监督功能和社会关怀面向存在理想与现实差异时,则表现为较低的职业承诺;在职业期望价值层面,职业效能感知和职业价值感知对职业承诺水平提升具有正面作用,而外部机会感知则会产生负面影响。此外,从业体验和职业志向危机层面除了直接影响职业承诺外,也会通过影响职业期望价值来间接影响职业承诺。以上种种证据表明,受互联网技术发展的影响,新闻媒体生态已发生了巨大的变化,而这种变化不仅影响了新闻从业者的从业体验,而且也导致职业志向危机的产生、职业效能感知和职业价值感知的下降,进而负面影响了职业承诺和人才队伍建设的稳定性。鉴于不同类型职业承诺的影响因素存在显著差异,未来新闻媒体组织在人才队伍建设和管理过程中,除了应正视当前从业者职业承诺下降的现实外,还应充分了解其背后产生的社会机理,进而针

对不同类型职业承诺的下降采取不同的措施,以实现最有效的人才资源管理。譬如,针对情感承诺的下降,应加大工作满意度和职业价值感知的提升,不断减少职业志向危机的产生;针对继续承诺的下降,则应注重新闻职业培训力度的加大和职业价值感知的提升,等等。

当然,本研究也存在一定的不足。首先,在研究样本的抽样方面,选择了滚雪球抽样的方法,导致样本和研究结论具有一定的局限性。其次,本研究侧重考察新闻从业者职业承诺的影响因素,研究结果发现情感承诺和规范承诺能够显著影响长期从业意愿,而继续承诺则影响有限,未来研究可针对不同类型职业承诺对工作态度与行为的影响关系进行深入挖掘。同时,本研究主要聚焦于“个体—职业”价值观的契合对职业承诺的影响,但在研究过程中也发现,相较于“组织环境因素”对新闻专业学生职业承诺的较弱影响(Lowrey & Becker, 2004; 丁汉青,王军, 2019),该因素在正式从业者职业承诺的形成过程中却扮演着重要角色,未来学者可更多关注“个体—组织”价值观(如组织文化、管理方式等)的契合对新闻从业者职业承诺等职业心理方面的影响。

(责任编辑:束开荣)

注释 [Notes]

1. 在哑变量的设置方面,性别以男性、婚姻状况以未婚、工作区域以东北、编制状况以无编制为基准;同时,因工作过的新闻媒体级别、媒体类别、工作岗位为多选题项,故分别以非省级以上媒体、非地市级媒体、非商业媒体,非纸质媒体、非广电媒体、非互联网媒体、非公关广告媒体,非记者编辑岗位、非经营岗位、非美术技工岗位为基准。因文章篇幅有限,仅呈现了回归模型中的主要自变量的影响情况。
2. 因文章篇幅有限,本文仅呈现有显著性影响的路径关系。

参考文献 [References]

- 白红义(2015)。记者作为阐释性记忆共同体:“南都口述史”研究。《国际新闻界》,(12), 46-66。
- 丁方舟(2016)。创新、仪式、退却与反抗——中国新闻从业者的职业流动类型研究。《新闻记者》,(4), 27-33。
- 丁汉青,王军(2019)。冲突与协调:传媒从业者后备军职业认同状况研究——以北京某高校新闻学院在校生为例。《国际新闻界》,(2), 113-131。
- 丁汉青,王军,刘影(2016)。传媒业转型员工转型前后工作满意度对比研究。《现代传播》,(2), 36-43。

- 高申春(2000)。《人性辉煌之路:班杜拉的社会学习理论》。武汉:湖北教育出版社。
- 韩晓宁,王军(2018)。从业体验与职业志向:新闻实习生的职业认同研究。《现代传播》,(5),151-155。
- 韩晓宁(2016)。体制内媒体从业者生存状态研究——以编制因素与职业忠诚度为视角。《当代传播》,(4),101-103+109。
- 连榕(2004)。新手-熟手-专家型教师心理特征的比较。《心理学报》,(1),44-52。
- 凌文铨,方俐洛,白利刚(1999)。我国大学生的职业价值观研究,《心理学报》,(3),342-348。
- 刘小平(2011)。员工组织承诺的形成过程:内部机制和外部影响——基于社会交换理论的实证研究《管理世界》,(11),92-104。
- 龙立荣,李霞(2002)。中小学教师职业承诺研究。《教育研究与实验》,(4),56-61。
- 罗润生,申继亮(2001)。中学教师职业承诺的特点研究。《宁波大学学报(教育科学版)》,(6),13-15。
- 罗文辉(2004)。选择可信度:1992及2002年报纸与电视新闻可信度的比较研究。《新闻学研究》(台北),(80),1-50。
- 潘忠党,陆晔(2017)。走向公共:新闻专业主义再出发。《国际新闻界》,(10),91-124。
- 彭增军(2017)。权力的丧失:社交媒体时代新闻人的职业危机。《新闻记者》,(9),67-71。
- 陶建杰(2018)。新媒体时代新闻学子专业承诺及其与新闻教育关系的实证研究。《新闻大学》,(1),137-146。
- 陶建杰,张志安(2018)。过渡性职业:新媒体环境下本科新闻学子的择业意愿及影响因素。《现代传播》,(9),166-174。
- 温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云(2004)。中介效应检验程序及其应用。《心理学报》,(5),614-620。
- 翁清雄,陈国清(2009)。组织承诺的理论溯源与最新研究进展。《科学学与科学技术管理》,(11),27-34。
- 习近平(2016年2月19日)。坚持正确方向创新方法手段 提高新闻舆论传播力引导力。检索于http://www.xinhuanet.com/politics/2016-02/19/c_1118102868.htm。
- 徐向龙(2009)。组织承诺、职业倦怠与离职意向实证研究。《人力资源管理》,(8),60-62。
- 张建卫,周洁,李海红,任永灿(2019)。员工组织承诺水平变迁的横断历史元分析:2004-2014。《商业经济与管理》,(5),26-38。

- 张文慧, 雷晓鸣, 王晓钧 (2012)。职业自我效能感研究综述。《社会心理科学》, (3), 13-17。
- 张志安, 沈菲 (2012)。调查记者的职业满意度及影响因素研究。《新闻与传播研究》, (4), 64-75。
- 赵凡 (2011)。论记者的“职业倦怠”《现代传播 (中国传媒大学学报)》, (7), 150-151。
- 中国记协 (2018)。中国记协发布《中国新闻事业发展报告 (2017年)》, 检索于 www.xinhuanet.com/politics/2018-06/19/c_129896829.htm。
- 周睿鸣, 徐煜, 李先知 (2018)。液态的连接: 理解职业共同体——对百余位中国新闻从业者的深度访谈。《新闻与传播研究》, (7), 28-49+127-128。
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Anderson, C. W., Bell, E. & Shirky, C. (2015). Post-industrial journalism: adapting to the present. *Geopolitics, History & International Relations*, 7(2), 32-123.
- Aryee, S., Chay, Y. W. & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Awoyemi, A. E. & Bamigbade, A. K. (2016). Career commitment: Interplay of core-self-evaluation and reward system among local governments employee in Oyo State, Nigeria. *IFE Psychologia: An International Journal*, 24(2), 103-111.
- Bandura, A. & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy & Research*, 1(4), 287-310.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, L. B., Sobowale, I. A. & Cobbey, R. E. (1979). Reporters and their professional and organizational commitment. *Journalism Quarterly*, 56(4), 753-770.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383-402.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of vocational behavior*, 32(3), 284-297.
- Brenner, O. C., Blazini, A. P. & Greenhaus, J. H. (1988). An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 336-344.
- Carless, S. A. (2005). The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of*

- Criminal Justice*, 33(4), 341-352.
- Chan, J. M., Pan, Z., Lee, F. L. F. (2004). Professional aspirations and job satisfaction: Chinese journalists at a time of change in the media. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 81(2), 254-273.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Clikeman, P. M. , Schwartz, B. N. & Lathan, M. H. (2001). The effect of the 150-hour requirement on new accountants' professional commitment, ethical orientation, and professionalism. *Critical Perspectives on Accounting*, 12(5), 627-645.
- Damayanti, N., Yahya, K. K. & Tan, F. Y. (2019). Work values, emotional intelligence, work environment and career commitment among Gen Y. *Economac: Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi*, 3(5), 1-8.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218.
- Eccles, J. S. & Wigfield, A. (1995). In the mind of the actor: the structure of adolescents' achievement task values and expectancy-related beliefs. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 21(3), 215-225.
- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160.
- Johnstone, J. W. (1976). *The news people: A sociological portrait of American journalists and their work*. Chicago,IL: University of Illinois Press.
- Kang, J. M. (1987). Reporters and their professional and occupational commitment in a developing country. *Gazette*, 40(1), 3-20.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799-811.
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of vocational Behavior*, 30(3), 347-382.
- Lowrey, W. & Becker, L. B. (2004). Commitment to journalistic work: do high school and college activities matter?. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 81(3), 528-545.
- Lu, C. Q., Sun, J. W. & Du, D. Y. (2016). The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: The moderation of perceived career opportunity. *Journal of Career Development*, 43(1), 37-51.
- Mcduff, E. M. & Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market. *Work &*

Occupations, 27(1), 89-116.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.

Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, CT: JAI Press.

Naquin, S. S. & Iii, E. F. H. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.

Singh, K. & Billingsley, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. *The journal of educational research*, 91(4), 229-239.

Steiner, L. (1998). Stories of quitting: Why did women journalists leave the newsroom?. *American Journalism*, 15(3), 89-116.

Wheeler, A. R., Coleman Gallagher, V., Brouer, R. L. & Sablynski, C. J. (2007). When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: the moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219.