

智媒时代新闻从业者职业韧性的影响因素研究

张帆 李亚静

摘要:进入智媒时代,人工智能技术深度介入新闻生产全流程。新闻从业者面临前所未有的职业压力与不确定性,职业韧性成为从业者抵御压力、逆境回弹的核心特质。深入探寻新闻从业者职业韧性的影响因素是助力从业者适应媒体转型的关键。以资源保存理论为宏观分析视角,采用程序化扎根理论,结合深度访谈文本和行业二手资料开展编码分析,构建新闻从业者职业韧性的影响因素及生成机制理论模型。研究发现,资源储备是职业韧性形成的先决条件,薪酬福利、专业技能、组织配套等客观资源存量直接影响韧性基底。资源储备通过心理状态与认知过程等个体内在因素影响职业韧性的生成。在不同工作资历、媒体类型、行业生态等职业情境因素作用下,资源储备向职业韧性转化的效率、速度和方向会出现明显差异。从资源视角开展的研究可拓展新闻从业者职业韧性的理论研究范畴,并为新闻从业者提升自身职业韧性、应对智媒时代职业挑战提供具有实践指导价值的路径参考。

关键词:新闻从业者;职业韧性;资源保存理论;智媒时代;扎根理论

中图分类号:G214 **文献标志码:**A **文章编号:**2096-5443(2026)05-0053-16

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目(22YJC860035);湖北省教育厅哲学社会科学研究重点项目(23D070)

一、问题的提出

2016 年被学界与业界普遍视为智媒元年^[1]。经过 10 年发展,人工智能技术已广泛应用于智能采集、多模态生成、精准分发等新闻生产环节。技术导向的新闻生产模式在提升效率、压缩成本的同时,也引发新闻从业者职业场景的根本性变革,原本属于从业者的权力正逐步让渡给算法和机器,“被替代”的焦虑持续加剧。

学界围绕职业危机应对展开了诸多探索,“职业韧性”被认为是从业者抵御压力、适应逆境和应对不确定性的重要特质。职业韧性不仅能够降低从业者对心理创伤和风险压力的感知程度^[2],还能催生积极的职业态度和行为,使其从职业价值中获取精神支撑,在困境中坚守职责^[3]。但职业韧性并非静态特质,其水平高低会受到人口统计学变量、个人特征、工作环境等多种因素的影响^[4]。从资源保存理论视角看,韧性与资源密切相关。职业韧性的本质是个体“资源保存与增益”的动态过程,资源储备丰富的个体,更容易通过资源调配抵御职业危机、构建韧性;资源匮乏者则更易陷入资源丧失螺旋,韧性水平显著偏低^[5]。

关于新闻从业者职业韧性的现有研究成果,多聚焦战争冲突、疫情冲击、暴力威胁等外部突发风险情境,较少关注 AI 技术变革带来的长期结构性冲击。如今,人工智能技术已作为“新型生产要素”深度介入新闻生产全流程,直接引发新闻行业中个人、组织、环境层面的资源重构。在此背景下,聚焦智媒时代新闻从业者的资源变化,剖析其对职业韧性的影响,不仅能破解职业韧性生成的“黑箱”机制,更能为从业者在技术驱动的风险压力中实现从容应对与适应性转型提供切实指引,具有重要

的现实价值。基于此,本研究主要围绕以下三个问题展开:在人工智能赋能新闻生产的职业场景中,新闻从业者具有哪些资源?影响新闻从业者职业韧性的主要因素有哪些?呈现出何种生成机制?

二、文献综述

(一)资源保存理论

资源保存理论(Conservation of Resources Theory, COR 理论)由 Hobfoll 于 1989 年提出,核心观点为:个体在面对压力时,会尽可能地保存、维护和获取他们认为的珍贵资源,并将资源分成物质、条件、个人特质和能量四类^[6]。

该理论认为,资源储备充足者更能抵御资源损失的冲击,且具备获取更多资源的能力;而资源匮乏者则易陷入资源流失的困境。由此衍生两种“螺旋效应”^[7]:一是增值螺旋,即资源充足者不仅更易获得新资源,而且所获得的这些资源会产生更大的资源增量^[8];二是丧失螺旋,即资源匮乏的个体既容易因资源损失承受压力,而这种压力又会导致其投入资源止损的成本“入不敷出”,进而加速资源流失^[9]。当增值螺旋的形成速度不及丧失螺旋时,资源匮乏者更容易陷入资源持续流失的丧失螺旋之中。

基于“螺旋效应”,Hobfoll 提出三个推论:保护已有资源,防止资源丧失,避免陷入丧失螺旋^[10];尽可能获取更多资源,积攒资源,培育增值螺旋^[11];利用机会创造资源盈余,以抵御未来可能面临的资源损失^[6]。

过往 COR 理论研究多集中在心理学、社会学、管理学等领域,研究对象覆盖传统服务业、制造业、金融、医疗、教育等行业中的个人、群体和组织^[12]。进入智媒时代,以 ChatGPT 为代表的生成式人工智能将带动传媒业从劳动密集型产业逐渐转变为技术密集型和资本密集型产业^[13],新闻从业者的资源结构和配置方式也发生了巨大变化。鉴于此,本研究引入 COR 理论,探究智媒时代新闻从业者的资源储备及其对职业韧性的影响。

(二)职业韧性

职业韧性(Career Resilience)概念自提出后学界多围绕其内涵界定、维度划分、影响因素等议题展开多维度研究。

学者对职业韧性内涵的探讨已形成三类代表性视角。品质性视角认为职业韧性是个体在面对工作压力、不乐观或恶劣的职业环境时,所具备的“跳回”或“弹回”能力^[14-15]。过程性视角强调职业韧性是个人应对职业逆境的一个动态过程,其中个人与环境、保护性与风险性因素相互作用,环境因素、个人应对方式和内在品质均会随情境变化而调整^[16]。结果性视角则聚焦“个体遭遇职业逆境后仍能达成良好发展结果”的现象,其核心成因包括个体自身的优良品质、外部环境的有力支持、偶然机遇的正向牵引等关键因素^{[17]27-30}。

在职业韧性的维度划分上,多数研究围绕品质性视角展开。London 等提出职业韧性由自我效能、冒险、依赖性三个维度构成:自我效能涵盖自尊、自律、适应力、内控力、成就需要、主动性、创造性等个人特征;冒险包含冒险倾向、失败恐惧、安全需要、不确定性和模糊性的容忍度;依赖性涉及职业依赖性,以及对领导和同事的认可需要^[18]。

职业韧性本质上是个体保护性因子与环境危险性因子动态互动的结果。其中,个体层面的影响因素研究最为丰富:在人口统计学变量中,年龄与职业韧性呈正相关^{[19]33-34},性别^{[20]47}、教育程度^[15]、种族地区^{[21]1-25}等因素与职业韧性水平无显著关联;在个人特征变量中,乐观、内控性和积极的应对方式正向影响职业韧性^[13],创造性、耐力与毅力^[22]、自尊^[23]、社会关系网络^{[24]153-171},以及对认可的渴望和工作价值的认知^[16],均与职业韧性正相关;在工作环境变量中,心理授权、组织支持、工作自主性^[12]、职业坚持^[25]与职业韧性显著正相关。

新闻行业因其职业环境的特殊性,已成为职业韧性研究的重要场域。在个人层面,自我效能、职

业认同与经验积累等特质能显著提升职业韧性。比如,南欧记者在疫情期间秉持对“新闻公共服务价值”的坚定信念,以事实核查与公众教育为实践路径,充分彰显职业韧性^[2]。在组织层面,媒体机构的支持性举措对职业韧性的培育具有关键作用。挪威媒体通过团队风险评估来提升逆境应对能力^[26],路透社推行的“Raw Mind Coach”项目则通过冥想训练帮助记者缓解创伤压力、减少职业倦怠,从而有效提升记者的职业韧性水平^[1]。在环境层面,外部因素对职业韧性的影响呈现双重性:一方面,暴力威胁^[27]、技术变革^[28]会加剧韧性消耗;另一方面,文化差异也会对职业韧性产生影响,如相较于集体主义文化,个人主义文化中的管理者职业韧性更强^[3]。

既有研究为厘清职业韧性的影响因素和生成机制提供了扎实的理论及实证支撑。本研究立足现有学术成果,结合新闻从业者的职业特征与智媒生产场景,将“风险容忍、信念态度、积极行为、感知支持、自我成长”作为新闻从业者职业韧性的构成要素。风险容忍强调新闻从业者对智媒技术介入新闻生产过程中产生的不确定性、潜在风险的接纳与适应程度。信念态度侧重新闻从业者在困境中所持有的职业信念、乐观心态与价值认同。积极行为指在应对职业挑战时主动采取的问题解决、技能提升与资源整合行为。感知支持落脚于新闻从业者对外部支持环境的主观体验,包括组织层面的资源保障、行业层面的互助认可,以及社会层面的价值认同与环境支撑。自我成长凸显新闻从业者战胜困境后,实现的技能提升、认知迭代与职业价值升级。

三、研究设计

(一) 研究方法

扎根理论由美国社会学家 Glaser 等提出,是当前质性研究中成熟规范、科学严谨的方法^{[29]377-380}。该理论致力于对社会现象进行解释和理解,从原始材料中提炼概念、范畴及其相互关系,进而构建理论模型^{[30]7-8}。

职业韧性的形塑是个体、组织、环境多层面因素动态互动的结果,兼具复杂性与情境依赖性。智媒时代新闻行业的技术变革,进一步加剧了其影响因素的多元性。为系统厘清智媒环境下新闻从业者职业韧性的影响因素与生成逻辑,本研究以 COR 理论为宏观分析框架,依托扎根理论,借助 NVivo20 软件对访谈文本与行业资料开展自下而上的逐级编码,基于质性编码归纳,最终构建智媒时代新闻从业者职业韧性影响因素与生成机制的理论模型。本研究的核心价值在于揭示变量间的关联逻辑与作用过程,为新闻从业者职业韧性研究提供初步理论框架,而非进行统计层面的模型验证。

为保证编码的可信度和可追溯性,本研究采用双人编码方式,邀请两名具备新闻传播领域质性研究经验的研究者独立完成编码工作,随后计算 Cohen's Kappa 系数以检验编码者间信度,最终 Kappa 值为 0.78,达到可接受的一致性水平($Kappa \geq 0.7$),编码结果可靠。

(二) 数据的收集与整理

本研究以半结构化深度访谈为主要数据来源,采用目的性抽样和滚雪球抽样相结合的方式,选取 31 位新闻从业者进行访谈。受访者涵盖全国 8 个省(区、市),均具备人工智能相关应用的使用经验,对智能技术拥有基础认知,且能清晰阐述其对职业发展的影响。

为弥补初始抽样对“资源稀缺、被动卷入、技术抵触”群体覆盖上的不足,本研究补充了 6 名对照样本,包括 3 名拒绝使用 AI 工具的从业者(B1~B3)和 3 名缺乏 AI 培训机会、仅能被动接触智能技术的从业者(B4~B6)。通过纳入对照样本,本研究旨在对比分析不同资源可及性群体的韧性差异,进一步提升研究结论的全面性与可靠性。

访谈结合受访者工作场景灵活开展,分为线下和线上访谈两类,单场时长为 30~60 分钟。访谈前已征得受访者知情同意并全程录音。访谈结束后,将录音转录为文字资料,剔除无关信息,最终形成约 8.7 万字的有效文本。为保障受访者隐私,本研究对所有受访者信息均做匿名化处理,核心样本以“A1~A31”编码标识,对照样本以“B1~B6”编码标识。受访者基本资料详见表 1。

表 1 受访者基本资料一览表

序号	性别	年龄	媒体类型	工作岗位	从业时间(年)
A1	男	35	中央媒体	国际新闻记者	9
A2	男	33	中央媒体	科技新闻记者	11
A3	男	44	省级党报	媒体经营部主管	20
A4	女	45	省级党报	人事主管	18
A5	男	38	省级党报	算法工程师	16
A6	女	30	省级党报财经新媒体	财经新闻编辑	5
A7	女	27	省级党报财经新媒体	文娱新闻记者	4
A8	女	24	省级党报新媒体平台	社会新闻记者	0.5
A9	男	25	省级电视台	民生新闻主持人	2
A10	女	24	省级电视台	视频编辑实习生	0.5
A11	女	24	省级电视台	内容创意与策划	0.5
A12	女	27	市级党报	时政新闻记者	2
A13	女	25	市级党报	城建采编记者	1
A14	女	34	市级党报	社会调查记者	12
A15	女	28	市级党报	社会新闻记者	5
A16	女	26	市级党报新媒体平台	财经新闻记者	3
A17	男	25	市级党报新媒体平台	汽车新闻记者	2
A18	女	38	市级融媒体中心	民生新闻记者	13
A19	男	33	县级融媒体中心	全媒体编辑	7
A20	女	25	县级融媒体中心	全媒体记者	2
A21	男	25	门户网站	科技新闻编辑	3
A22	男	31	科技媒体	创意设计师	7
A23	男	38	科技媒体	科技新闻主编	15
A24	女	38	科技媒体	内容分析师	14
A25	男	33	科技媒体	科技新闻主编	10
A26	男	32	科技媒体	科技新闻记者	5
A27	女	29	科技媒体	内容运营人员	4
A28	男	32	财经媒体	财经新闻记者	8
A29	女	30	财经媒体	科技新闻记者	6
A30	男	35	科技自媒体	记者编辑	12
A31	男	29	建筑自媒体	内容负责人	4
B1	男	35	省级党报	政治新闻记者	11
B2	女	28	娱乐自媒体	视频新闻编辑	5
B3	男	37	医疗健康自媒体	主笔	12
B4	男	34	县级电视台	新闻主播	10
B5	女	25	县级融媒体	全媒体记者	3
B6	女	30	财经自媒体	内容撰稿	6

为扩大样本覆盖范围、丰富研究证据维度,本研究进一步拓展数据来源,从媒体报道、行业报告、报纸期刊、社交媒体等渠道,收集新闻学界和业界关于“人工智能赋能新闻生产”的评论、观点等二手文本资料,并设定多维筛选标准保障文本质量:相关性上聚焦新闻从业者与 AI 技术的互动关系、职业适应或职业韧性相关核心议题;时效性上限定文本发布时间为 2023 年 11 月至 2025 年 11 月,以确保研究数据与研究情境的时效性契合;权威性上明确学术论文源自 CSSCI 或全国中文核心期刊,行业报告来自正规媒体机构及研究咨询公司,媒体报道源于主流新闻媒体平台,社交媒体内容则选取用户的专业评论;多样性上兼顾支持 AI 应用、质疑 AI 影响、中立分析等不同立场,避免单一视角偏差。

经筛选,最终确定 36 份有效文本,以“C1~C36”标识来源,文本总字数约 11 万字。二手文本资料与访谈文本采用“合并编码+独立验证”的处理方式,其在编码中的核心角色为交叉验证与范畴补充。首先将所有资料纳入统一编码数据库进行开放式编码,再单独提取二手文本编码结果,与访谈文本编码形成的概念、范畴进行交叉验证,同时借助二手文本的多元视角补充访谈数据未覆盖的信息维度,确保核心范畴的稳定性与研究结论的全面性。本研究的访谈数据与二手资料的收集工作,均于 2025 年 7 月 1 日至 11 月 30 日期间完成。

四、实质编码分析

(一) 开放式编码

开放式编码是指从大量原始文本资料中发现概念类属,并对类属加以命名,确定类属属性,从而对研究现象类属化^{[31]332-333}。这一步骤要求紧贴资料,既要和数据中反映出来的概念或行动保持开放性,又要保证总结的概念类属准确反映资料本身的内容^[32]。根据抽象概括程度的不同,本研究将开放式编码分为标签化和概念化两个阶段。

对话谈资料和二手文本资料进行逐一编码,先得到 736 个编码序列;将原始语句抽象化、标签化并按主题分类后,形成 161 个标签化编码;在此基础上,对类型相同或相似的标签化编码进行合并、重组,最终提炼出 41 个概念化编码。心理资本、心理安全感、认知重评、职业认同等核心概念的基础定义与通用维度均依托成熟文献,而这些概念适配智媒时代新闻行业的具象内涵、从业者真实表现形态,则通过扎根理论自下而上从访谈与文本资料中提炼生成。

(二) 主轴式编码

主轴式编码就是发现且命名包含各种指向的范畴^{[33]96-115},旨在发现、建立主要概念类属与次要概念类属之间的相关关系,从而将分散的资料以新的方式重新贯通起来^[34]。编码过程中将与研究问题关联最为紧密的概念从开放式编码中挑选出并实现范畴聚焦,并按照“对后文具有阐释性价值”的标准进行选择。类属之间存在多种关联关系,包括因果关系、时间关系、情境关系、结构关系、过程关系等^{[35]229-244}。

在开放式编码基础上,通过梳理得到 41 个概念化编码的逻辑关系、属性及维度,明确其蕴含的并列、条件、因果、相关等关系后,进一步抽象整合,形成 16 个范畴,包括个人、组织、环境层面的支撑型资源和耗损型资源,以及心理状态、认知过程、工作资历、媒体类型、行业生态、风险容忍、信念态度、积极行为、感知支持和自我成长等。

(三) 选择性编码

选择性编码指的是在所有已发现的概念类属中选择一个核心类属概念,通过不断地分析把与之相关的次要类属概念集中起来,系统地说明和验证主要类属概念与次要类属概念之间的关系,填充未来需完善或发展的类属概念^{[30]334}。

在主轴式编码的基础上,本研究对已生成的范畴持续比较分析,按照所属维度、层次的差异进一步抽象归类,最终提炼出 4 个核心范畴,分别是资源储备、个体内在、职业情境和职业韧性。其中,资源储备涵盖个人、组织、环境 3 个层面的支撑型与耗损型资源;个体内在包括心理状态和认知过程 2

个要素;职业情境由工作资历、媒体类型、行业生态构成;职业韧性则包含风险容忍、信念态度、积极行为、感知支持、自我成长 5 个维度。

(四)理论饱和度检验

理论饱和是指收集到的新数据不能够再产生新的类属及该类属的新属性^{[33]188}。本研究对预先保留的 3 份访谈资料和 5 份二手文本资料进行理论饱和度检验,重复上述三个编码过程后发现,新编码产生的概念均可归入既有范畴,未出现新的概念与范畴。

由此判定,本研究所得到的 161 个标签化编码、41 个概念化编码、16 个范畴及 4 个核心范畴,已充分涵盖智媒时代新闻从业者职业韧性的影响因素及生成机制理论模型建构的必备要素,理论饱和度和达标。受访者对智能技术认知的实质性编码体系详见表 2。

表 2 实质性编码体系

开放式编码(标签化)	开放式编码 (概念化)	主轴式编码 (范畴化)	选择性编码 (核心范畴化)
采写编评摄技能扎实 A1,批判性思维 A13,问题意识 A16,深度解析能力 A28,政策解读能力 B1,人文关怀 C3;参加讲座 A2,与同行交流 A24,自费学习 A31,提升人机交互素养 C33;信源关系网络 A26	专业技能过硬	个人层面的 支撑型资源	资源储备
	持续学习能力		
	信源网络丰富		
迭代过快 A21,担心应用复杂度 A25,专业性欠缺 B3,恐惧技术 C29;常态化、低成本、深度实操的学习渠道偏少 A14;收入增长缓慢 A19, AI 会员工具需自行垫付 A31	专业能力不足	个人层面的 耗损型资源	
	学习渠道匮乏		
	经济收入受限		
技术部门支持 A8, AI 舆情监测系统 A12, AI 智库 A14, 开发自有工具 C4, 打造媒体大模型 C24; AI 使用技巧培训 A2, 单位间交流学习 A17, 同事经验交流 A26, 高校开设 AI 相关课程 C18; 安排宿舍或发放住房补贴 A2, 投入人财物资源 A3, 奖金激励 A17, 建立激励机制 C34	技术配套设施	组织层面的 支撑型资源	
	研学资源供给		
	薪酬福利保障		
基层媒体经费不足 A19, 预算不足 A27, 无专属工具 B5, 人财物缺失 C9, 媒体 AI 投入性价比比较低 C16; 无配套人机协同流程 A13, 缺乏合理管理机制 C4, 缺乏 AI 使用规范 C34; 评价体系滞后 C13	组织经费不足	组织层面的 耗损型资源	
	管理制度僵化		
	评价体系滞后		
鼓励媒体应用大模型 A21, 落实标识办法 C15, 制定伦理准则 C23; 颁布使用规范 A2, 明确使用边界 C4, AIGC 内容需标识 C15	政策引导	环境层面的 支撑型资源	
	技术规范		
基层媒体技术滞后 A20, 自媒体无专属 AI 平台 A31, 基层技术扩散滞后 B4, 媒体依赖科技巨头 C9, 地方媒体存在技术鸿沟 C13; 算法偏见 A8, 幻觉问题 B5, 假新闻泛滥 C5, 公共议题失焦 C9, AI 操纵舆论风险 C23, 社会认知极化 C28	资源不均	环境层面的 耗损型资源	
	信任危机		
适应新变化 A7, 心态积极乐观 A23, 喜欢尝试新技术 A24, 积极探索新功能 A29, 拥抱新技术 C14; 坚信记者不会被 AI 替代 A26, AI 仅为辅助工具 A27, AI 是助手而非替代者 C14	心理资本	心理状态	个体内在
	心理安全感		
深化专业技能 A14, 调整心态积极应对 A19, 抓住学习机会 A4, 重构职业角色定位 C27; 认可新闻记者价值 A1, 肯定新闻的公共价值 A18, AI 无法替代核心工作 B2, 坚守新闻理想 C3, 职业使命感 C12, 媒体责任 C36	认知重评	认知过程	
	职业认同		

续表			
开放式编码(标签化)	开放式编码 (概念化)	主轴式编码 (范畴化)	选择性编码 (核心范畴化)
年轻人接受度高适应快 A10,新人学习速度快 A21,从业多年信源较多 A23,资深记者经验丰富 C30;高层可直接参与决策 A8,实习生易被替代 A8,新人抗风险性弱 A13	从业年限 岗位层级	工作资历	职业情境
央媒资源丰富 A2,县级融媒体资金不足 A19,基层媒体资源缺失 A20,市场化媒体更易接受新技术 A27;单位前辈不使用 AI 工具 A20,鼓励技术探索 A21,公司鼓励尝试 AI 技术 A27,严谨文化 B1,务实文化 B4,试错文化 C34	媒体性质 组织文化	媒体类型	
AI 工具层出不穷 A10,大模型技术持续升级 C29;流量驱动 A21,AI 抢时效 A29,高强度竞争 A31;观众偏好真人主播 A25,新闻需情感温度 C3,专家强调记者的不可替代性 C8,坚守公共服务取向 C12	技术发展速度 行业竞争强度 文化价值观	行业生态	
提升自身文笔能力 A7,加强采访能力 A26,提升专业技能 A29,内容风险把控 B6,强化核心技能 C26;警惕国外 AI 风险 C4,AI 幻觉问题 C7,AI 价值判断不可信 C22	正视替代风险 警惕使用风险	风险容忍	
自愿学习 AI A25,拥抱 AI C6,尝试人机协同进行新闻生产 C7,理性看待 C14,谨慎接纳 C27;提效更多 A17,AI 适合写快讯 A21,拓展人类能力边界 C4,弥补人类不稳定性 C10;高度认同新闻职业 A15,虚拟人难替代人类情感 A25,核心工作需人类把控 B2,坚守新闻专业主义 C3,坚守人的价值 C25	接受 AI 技术 认可 AI 价值 坚定职业价值	信念态度	职业韧性
用 AI 提高写作效率 A24,用 AI 做封面图设计 A31,借官方渠道辨 AI 假新闻 C5,AI 辅助舆情检测 C33;加入 AI 社群积累人脉 A26,自学使用技巧 A31,深耕基层实践 B4,构建个人知识图谱 C33;与高校共建培养基地 A4,与技术公司合作 A7,与受众互动 A11,参加行业峰会 B3,产学研合作 C4	问题焦点应对 资源积累行为 社会互动行为	积极行为	
内部 AI 平台 A7,内部 AI 智库 A14;领导认可 A7,用户反馈 A11,同事夸奖 A24,粉丝认可 B2,浏览量破纪录 C4,同行好评 A21;交流互助群 A10,向技术公司咨询 A25,共享 AI 案例 C33,互相交流使用技巧 C34	工具性支持 情感性支持 信息性支持	感知支持	
拓展新技能 A8,基本技能深化 A13,熟练掌握各类 AI 工具 A31,掌握全媒体技能 C26;强化内容把关意识 A23,重视内容准确性 A24,强化事实核查 C22,坚守内容质量 C34;适应人机协同 A17,拥抱 AI A22,心态积极乐观 A23,适应技术发展 A25,适应职业转型 C12	技能成长 强化责任 适应变化	自我成长	

备注:表中 A1~A31、B1~B6 是访谈受访者的编码标识,C1~C36 为二手文本资料的编号标识。

五、理论编码与研究发现

理论编码的过程是一个构建新理论的过程^[36]。在实质性编码完成后,本研究尝试根据各因素间的相互影响关系,构建出一条解释问题的“故事线”:①新闻从业者职业韧性的生成受到资源储备、个

体内在、职业情境等因素的共同影响。②资源储备是职业韧性形成的先决条件,二者可形成直接作用关系。支撑型资源直接正向赋能职业韧性的生成,耗损型资源反向抑制职业韧性的培育。③个体内在是资源储备向职业韧性转化的过渡载体。支撑型资源可通过心理状态间接推动职业韧性的生成,耗损型资源可通过认知过程间接唤醒职业韧性。④职业情境因素构成了资源转化为韧性的边界约束条件。资源储备对职业韧性的塑造作用并非孤立存在,而是嵌入在特定的工作资历、媒体类型、行业生态之中。不同的职业情境会差异化影响从业者调动资源的效率、速度和方向,从而使得韧性的生成路径呈现出多样性。根据以上故事线,归纳并构建新闻从业者职业韧性的影响因素及生成机制理论模型,如图1所示。

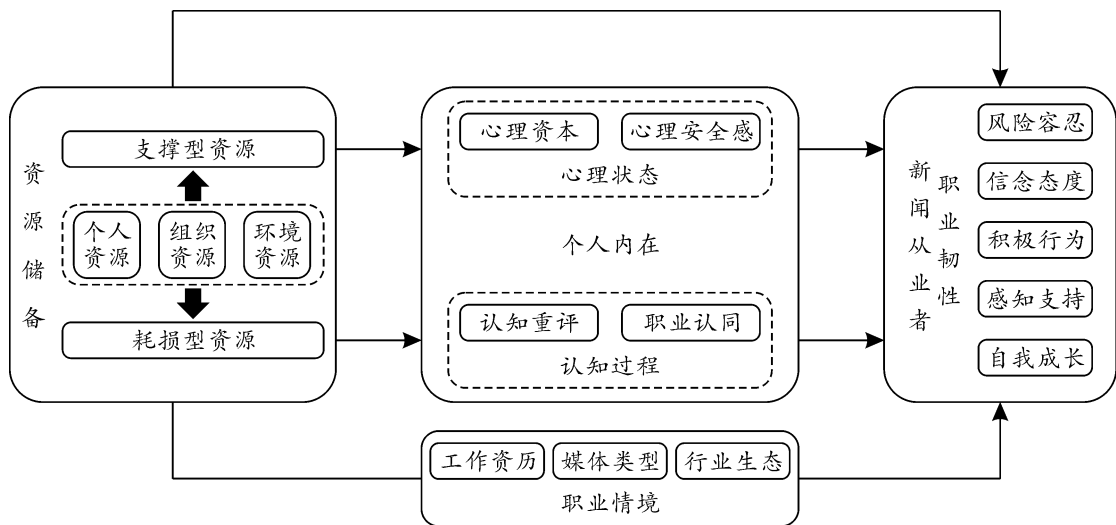


图1 新闻从业者职业韧性的影响因素及生成机制理论模型

（一）资源基础：资源储备状态对职业韧性形成的双向作用

Halbesleben 等强调,拥有较多资源的个体更有条件投入并获取新的资源,而资源较少的个体则更容易遭受进一步的资源损失^[38]。资源基础是影响韧性的重要因素,它可以区分为具有促动作用的支撑型资源和具有威胁效应的耗损型资源^[39]。资源储备状况对新闻从业者职业韧性的形成具有双向直接作用。

1. 支撑型资源:充足的资源存量正向赋能职业韧性生成

支撑型资源通过为新闻从业者提供能力资本、环境保障和制度护航,推动其形成职业韧性,具体体现为个人、组织、环境三个层面的协同作用。

个人层面的支撑型资源以“能力资本”为核心,对应个人特质资源与物质资源,包括过硬的专业技能、持续的学习能力和丰富的信源网络等。扎实的专业技能是抵御技术替代风险的核心壁垒,可有效缓解职业焦虑;持续的学习能力能够帮助新闻从业者快速适配人机协同模式,建立对智能技术的风险容忍心态,以开放包容的态度主动学习新技能,强化积极行为;丰富的信源网络是智媒时代新闻从业者构建差异化竞争力的关键支撑,其核心价值在于突破 AI 工具对公开信息的依赖,既能够降低因内容同质化导致的职业替代风险,又能通过信源间的联动协作拓展报道维度,进一步提升风险容忍度与激发积极行为。如“在 AI 时代,自身扎实的采写编评摄等专业技能,是缓解职业焦虑的重要支撑,但同时我们也要随着时代进步积极学习新的技术,为我所用,提高工作效率。”(A1)另有受访者提及:“多年积累的行业信源是 AI 替代不了的,很多深度报道的线索都来自老信源的信任推荐,用 AI 整理公开信息,再结合独家信源补充,报道的深度和独家性就有了保障。”(A26)

组织层面的支撑型资源聚焦“环境保障”,对应物质资源与条件性资源,表现为技术配套设施、研学资源供给、薪酬福利保障。完备的技术配套设施,如内部专属 AI 平台,可提供直接的工具和信息支持;系统的技术研学培训,如技能讲座和经验分享,可降低新技术的学习门槛,助力从业者突破技能边界;健全的薪酬福利保障,如技术创新专项激励、住房补贴、员工宿舍等,可减轻从业者生存焦虑,使其更无后顾之忧地探索新技术,间接夯实职业信念。受访者提到:“单位自有的人工智能舆情监测系统,可以监测用户在单位旗下报纸、网络媒体等平台上的舆情,单位会不定期召开 AI 经验交流分享会,同事之间可以分享一下自己使用 AI 工具的心得和技巧,我参加过两次,还是很有收获的。”(A12)

环境层面的支撑型资源发挥“制度护航”的作用,对应条件资源,主要包括政策引导与技术规范。国家鼓励媒体应用大模型的政策导向,为从业者明确了技术创新的行动边界。技术应用规范的完善则有效降低职业风险,强化从业者的责任意识。如《人工智能生成合成内容标识办法》明确了 AI 生成内容的适用范围、生成主体与标识要求。“显标是提醒受众这是 AI 生成的,隐标是打在数据原文件里面,一旦虚假信息传播,方便完成追溯,从监管角度来说,标识生成、传播验证到最后的溯源追责都形成了闭环。”(C15)

2. 耗损型资源:匮乏的资源存量反向抑制职业韧性培育

与支撑型资源的赋能效应相反,耗损型资源对职业韧性的抑制作用,同样贯穿个人、组织、环境三个层面。

个人层面的耗损型资源集中表现为专业能力不足、学习渠道匮乏和经济收入受限,对应个人特质资源和条件性资源的存量耗损。新闻从业者对人工智能工具、人机协同生产逻辑的掌握不足,容易持续放大技术替代恐慌,动摇从业者接纳智能生产模式的内在信念。一些从业者坦言:“使用起来很麻烦,一个问题用一个 AI 软件还解决不了,需要用多个 AI 软件一起弄,版本升级越来越频繁,担心学习速度跟不上应用更新速度。”(A25)学习渠道匮乏多见于地市级基层媒体和县级融媒体,从业者主要依靠碎片化自学,难以形成完整的智能技术应用体系,进一步加剧能力短板,加深自身跟不上技术迭代节奏的焦虑,产生抵触、回避新技术的消极心态,持续拉大与优质从业者之间的能力差距。经济收入受限会压缩从业者自主付费学习专业 AI 工具、购买行业课程、采购专业采编配套资源的空间,持续加速个人资源丧失螺旋,进一步削弱自身抵御技术变革压力的缓冲底气。

组织层面的耗损型资源主要体现为组织经费不足、管理制度僵化与评价体系滞后,对应物质资源匮乏与条件资源缺失。大多数基层媒体、自媒体面临资金不足问题,无力采购定制化工具、开发内部智能平台或开展专业培训。“基层媒体或者小型自媒体普遍存在经费不足的现象,只能用一些通用大模型,而且大部分用的还是免费版本,生成质量与效率受限。”(A19)管理制度僵化则表现为制度更新滞后于技术实践,如缺乏智能技术使用规范导致从业者在内容创作中面临合规风险困惑。滞后的评价体系会削弱从业者的技术探索动力,影响韧性水平的生成。“融媒体中心虽搭建传播矩阵,但内容生产仍沿用‘旧逻辑’,记者在实际工作中更多依赖既有经验完成内容生产,主动探索 AI 工具的积极性不足。”(C13)

环境层面的耗损型资源存在资源不均和信任危机两大问题,对应物质资源和能量资源耗损。资源分配不均会加剧发展失衡。“与央媒、大型报业集团相比,基层媒体、自媒体、中小型媒体机构在核心资源获取上存在明显劣势,难以获得定制化智能工具,往往只能依赖通用大模型,导致他们在新闻生产的效率与质量上处于劣势地位。”(A20)信任危机则源于假新闻泛滥、算法偏见、版权归属模糊等行业痛点,使从业者应用技术时趋于谨慎保守。“生成式人工智能参与信息生产,导致人类生成的版权内容与 AI 生成内容混杂。生成式人工智能的模型训练、内容生产及生成物应用环节,都存在着侵犯版权的风险,如未经授权使用文本数据或者在结果中模糊版权信息等。”(C9)

通过扎根分析发现,个人、组织、环境层面充足的支撑型资源,会直接催生风险容忍、信念态度、

积极行为、感知支持、自我成长等职业韧性表现,构成资源储备作用于职业韧性的正向赋能路径。耗损型资源则会反向抑制职业韧性的发展。这一发现与COR理论中“个体资源储备越充足,应对外部压力的能力越强”^[6]的核心命题高度契合,且印证了COR理论在智媒时代新闻业场景的适用性。

(二)作用路径:作为过渡载体的心理状态和认知过程

支撑型资源可直接推动新闻从业者职业韧性的培育,也可依托心理状态这一过渡载体形成“资源增值螺旋”,间接强化职业韧性。耗损型资源无法直接促发职业韧性,需以认知过程为过渡载体,构建“资源防御屏障”,打破“资源丧失螺旋”以激活从业者的职业韧性。两条作用路径分别对应资源获取与资源保护逻辑,共同构成智媒场景下职业韧性生成的核心传导体系。

1. 支撑型资源的转化路径:心理状态的增值赋能作用

心理状态是指从业者基于支撑型资源储备,对智能技术介入职业场景所形成的主观心理反应。根据编码分析,心理状态包含心理资本与心理安全感两个核心维度,二者共同构成支撑型资源向职业韧性转化的桥梁。

在COR理论中心理资本归属于能量资源。对新闻从业者而言,专业技能、行业经验、信源网络等支撑型资源储备越充足,心理资本水平就越高,从而为从业者提供更强的正向心理支撑,有效提升任务胜任信心,进一步推动从业者主动探索人机协同模式。“我所具备的专业能力、经验、资源,让我并不担心被AI替代,而且我本身就是迎难而上、喜欢探索新技术的性格,我并不把AI视为敌人,而是看作伙伴或者助手,我清楚地知道在当下应该积极拥抱AI,在工作中发挥AI的最大效能。”(A24)在对照样本中,受访者B1的心理资本同样处于较高水平,他说:“我虽然不用AI,但从业11年来培养的政治新闻敏感度、对宣传口径的精准把握以及对政策的深度解读能力,即便不依赖AI,我也有自信能保持较高的职业竞争力。”(B1)这种心理资本能够转化为持续深耕专业领域的韧性。“现在年纪大了,脑子不如那些00后灵活,而且心理上有些排斥新技术,现在做内容太卷了,我都想把公众号卖出去,提前退休了。”(B3)这一表述反映出其心理资本相对薄弱,对自身学习能力持否定态度,对职业发展缺乏积极预期,长期陷入资源持续流失状态,职业韧性显著不足,从反面印证心理资本的传导作用。

本质上心理安全感是一种能量资源。心理安全感越高,个体越愿意主动尝试创新性实践^[39]。支撑型资源是培育心理安全感的土壤,上级的鼓励、公司提供的技术平台、技能讲座等资源,能赋予从业者充足的心理安全感,促使其主动采取积极的学习和创新行为,专注投入工作,并对工作绩效产生正向影响^[40]。“单位配备了专属大模型工具,还会组织一些技能培训会、分享交流会等,而且也非常鼓励我们使用AI工具提效,对于一些AI运用较好的员工会进行表扬,就算效果不行,也有容错空间,允许试错,这些都让我们更敢于去尝试新技术。”(A2)反之,缺乏组织支持与正向反馈会持续耗损心理安全感,使从业者放弃主动创新,陷入韧性耗损的丧失螺旋。“我们人少活多,单位没有自有的AI工具,也没组织一起学习AI工具,我自己尝试用过AI拟写标题,结果领导说‘AI写得不好,还不如自己写’,后来就不想用了。”(B5)

分析对比结果进一步验证了心理资本和心理安全感在资源转化过程中的传导逻辑:充足的支撑型资源塑造高心理资本与强心理安全感,带动从业者形成接纳技术、主动探索的行为倾向,持续积累新资源,不断强化资源增值螺旋,最终实现职业韧性的阶梯式提升。同时,与COR理论的“损失优先”原则形成对照。高心理资本个体在资源缺失情境下,能够利用能量资源,部分弥补物质或条件资源的不足,缓解资源流失带来的压力,打破了COR理论中“资源损失引发压力螺旋”的静态推论,揭示了心理资本在资源补偿中的动态机制。

2. 耗损型资源的转化路径:认知过程的防御激活作用

当新闻从业者面对技术能力不足、资金短缺等耗损型资源,会滋生技术焦虑、自我怀疑等负面情绪。从业者可通过认知过程重构对技术变革、职业困境的主观判断,完成“认知调整—资源保护—韧

性激活”的防御型转化。本研究中的认知过程特指新闻从业者通过认知重评与职业认同,实现资源保护的心理调适过程。

认知重评是一种常见的情绪调节策略,对应个人特质资源。高认知重评水平的从业者在面临技术压力、资金短缺、管理僵化等问题时,能够及时调整认知态度^[41],从“能力否定”转变为“成长契机”,通过主动学习、寻求支持等适应性行动,避免核心资源流失。“把这些难题和挑战看作是‘成长路上的必经阶段’,而不是‘自身能力不足’,试着改变自己的态度和看法,主动向同事请教或者是自学相关教程,积极应对外部环境的变化。”(A19)这也进一步厘清了认知重评通过资源保护进而驱动积极行为的内在逻辑。而对照样本中,有受访者提到:“单位缺乏 AI 方面的系统培训,但在基层媒体也不需要用到多先进的技术,学 AI 有些多余了,我们瞎忙活啥。”(B4)部分新闻从业者长期拒绝顺应技术变革,陷入资源匮乏、能力不足、认知固化的恶性循环,从反面印证了认知重评所具备的资源防御价值。“很多人担心 AI 会取代自己的工作,从时代发展看,技术的变革确实会带来生产方式的变化,但也意味着新的岗位和机遇的诞生。在这一过程中,我们要紧跟时代步伐,积极拥抱变化,不断学习、增长新的技能,用改变来应对变化。”(C5)这一观点同样支撑了认知重评在资源保护中的重要作用。

职业认同对应能量资源。进入智媒时代,新闻职业边界被持续打破。强烈的职业认同能够帮助新闻从业者明确其在创意策划、情感表达、伦理把关等方面的不可替代性,成为抵御外部风险、缓解职业焦虑的关键心理屏障。从业者的职业认同越强,面对耗损型资源时就越能坚守正向的信念态度,主动增强专业技能、拓展核心能力,促进职业韧性的形成。“AI 取代不了记者,更取代不了有观点的记者,取代不了喜欢深入基层、深入一线记者,取代不了有新闻理想的记者,因为大数据有速度没温度、有智商没情商、有硅芯没初心。”(C3)“人类在创意策划、价值判断、深度调查、情感表达、伦理把关和公信力维护等方面具有不可替代的作用。这些需要温度,需要同理心,需要社会经验的事情,是 AI 无法替代的。”(C14)与之形成鲜明对照的是,受访者在面对“人少活多、AI 工具受限”的工作环境时,说道:“在县融媒体干活总感觉自己就是个打杂的,根本没有当初上学时畅谈的新闻理想,也体会不到新闻职业带来的成就感,现在有了 AI 感觉被替代性就更强了。”(B5)部分从业者因职业认同薄弱,面对耗损型资源时容易陷入消极情绪,难以依托认知调整抵御资源损耗,最终导致职业韧性持续走低。

资源的得失会通过个体的心理状态与认知过程,影响行为选择与韧性生成。支撑型资源通过积极心理状态催生增值螺旋,耗损型资源依靠认知过程构建防御屏障,这两条转化路径揭示了资源储备向职业韧性转化的内在逻辑和中间过程。认知重评与职业认同的协同防御作用,细化了 COR 理论中“资源保护机制”的具体路径,拓展了 COR 理论在技术变革场景中的解释边界与质性经验依据。

(三)情境条件:工作资历、媒体类型、行业生态的约束作用

职业韧性的生成并非单一线性过程,即便从业者拥有相似的资源储备、心理状态和内在认知,韧性水平仍可能存在明显分化,根源在于不同职业情境带来的差异化解释边界。本研究中的职业情境,主要指在智媒时代影响资源储备向职业韧性转化的边界要素,对应 COR 理论中的条件性资源。这些情境要素不直接作用于资源储备或职业韧性本身,而是结合具体情境差异,改变支撑型和耗损型资源作用于职业韧性的转化效率、速度与方向。

1. 工作资历:资源转化效率的分层边界

工作资历主要包括从业年限与岗位层级,二者共同影响个体对资源的感知水平与资源转化效率,使同类资源在不同资历从业者身上呈现差异化效果。

作为关键情境要素,从业年限在新闻从业者职业积累与路径依赖的双重作用下,带来资源转化效率的个体差异。从业时间越长,独家信源、写作经验等支撑型资源越丰富,从业者的风险容忍度、职业信念越强,但部分资深新闻从业者也容易受到传统工作模式束缚,对智能技术产生排斥心态,进

而削弱资源所能发挥的实际价值。“中年记者对AIGC存有抗拒情绪,担心‘被机器取代’,难以适应技术逻辑,进而丧失职业信心。年轻记者虽然态度积极,但在学习过程中也常受限于碎片化知识获取、缺乏系统支撑等现实困境。”(C13)通过对比从业14年的受访者A24与从业3年的受访者A16发现,二人均获得组织提供的智能技术培训资源,但受访者A24因受传统采编思维束缚,对培训内容的接受度有限,仅能应用一些基础工具,而受访者A16能快速将培训资源转化为实操技能,形成积极行为与自我成长等韧性特质,资源落地效率更高。

岗位层级通过决策参与和话语权限差异,形塑组织资源的转化路径与行动逻辑。“主编或管理岗可以直接参与采购决策,而一线记者只能被动接受组织安排。”(A8)不同岗位所赋予的权限差异,会影响从业者将组织资源转化为主动调适行为的意愿与效率,使得同样的组织资源在不同层级从业者之间,呈现出职业韧性转化效率的显著分化。

2. 媒体类型:资源落地速度的场域边界

媒体类型通过组织性质、组织文化两个方面,影响资源向韧性转化的速度,形成“头部媒体快转化、基层媒体慢培育”的差异化格局。

从组织性质来看,中央和省级媒体,以及部分市级媒体依托稳定的财政支持和较强的自我发展能力,能快速将政策资源转化为技术培训、智能工具等实践支持,加速资源向风险容忍、积极行为等韧性特质转化落地;县级融媒体中心与自媒体则普遍面临资金短缺、人才匮乏、技术积累不足等现实困境,职业韧性的培育过程相对迟缓。“基层媒体普遍经费不足、技术落后,能够给到员工的资源不多,基本是靠对外交流学习积累经验或者是自学,技术应用深度和效率都不及头部媒体。”(A19)

从组织文化来看,创新型媒体往往以包容试错、经验共享的文化氛围,缓解从业者对智能工具的使用顾虑。同事间的技术互助、管理者的正向鼓励,能显著提升从业者对组织支持的感知与风险承受能力,进而加速资源向韧性转化。“单位里的AI应用氛围非常好,比如我平时会向那些用AI软件比较熟练的同事请教一些小技巧,同事们也很乐意分享使用经验,我们还有AI互助群,大家有相关问题都会抛在群里。如果哪位同事运用人工智能技术产出的内容效果好,领导也会提出表扬。”(A10)

3. 行业生态:资源转化方向的环境边界

行业生态主要从技术发展速度、行业竞争强度、文化价值取向三个维度,校准资源转化的优先级和方向。

从技术发展速度来看,智媒工具的高频迭代与功能更新,对从业者的持续学习能力提出更高要求。专业技能扎实、具备持续学习能力的资源储备充足者,可将技术迭代视为专业升级的契机;而资源储备薄弱、学习意愿不足的从业者,则可能因跟不上技术迭代而陷入焦虑,滋生对智能技术的抵触心理,抑制职业韧性形成。“技术在给各行业赋能的同时,也带来了一个很大的问题——个人工作能力的两极分化。具备优秀学习能力的人,能更快掌握并应用新技术,不断放大自身核心竞争力;而不愿主动学习、抗拒接受新技术的人,会在技术迭代中逐渐落后,二者的能力差距将持续拉大。”(C1)“让大模型更懂得自己的需求,摸清楚每个AI工具的特点,用多了也就能找到哪个模型适合做哪些事,比如我个人觉得DeepSeek适合起标题,豆包适合润色语句,那就可以根据不同工作类型选择更适配的工具。”(A21)

在行业竞争强度方面,流量导向与时效优先重塑了行业资源分配逻辑。从业者倾向于将资源优先投入短期产出效率更高的工作环节,例如,“用AI写比较简单的快讯报道来抢时效,将节省的时间投入深度报道的解读中。”(A21)这种分配方式具有一定的合理性,但可能诱发短视行为,部分从业者依赖智能技术批量生产同质化内容,忽视专业能力的长期积累,从长远来看不利于自我成长与韧性培育。

文化价值取向能够锚定从业者运用资源的核心方向。当业界普遍认可人文关怀、现场洞察、价值判断等能力的不可替代性时,新闻从业者会自觉将资源聚焦于人工智能难以替代的实地采访、创

意策划、伦理把关等领域,强化信念态度与感知支持,“AI无法取代新闻从业人员在采访过程中的现场交互感和非言语符号观察,这些是获得信息的重要方式。同时,AI的情感缺失会导致新闻生产缺少与受众间的共情,影响新闻的引导力。因此,媒体从业者认为脚力、眼力、脑力、笔力依然是从业人员职业发展的核心竞争力。”(C8)反之,若行业陷入“流量至上”的价值取向,组织资源会更多倾斜于传播流量提升,忽视从业者专业能力、职业认同等韧性核心要素,最终可能使新闻职业丧失身为一项专门职业的尊严与价值^[42]。

工作资历、媒体类型、行业生态分别从效率、速度、方向三个维度,划定资源储备作用于职业韧性的整体边界,是COR理论视角下资源增值螺旋与资源丧失螺旋演化进程中的关键约束条件。基于扎根资料归纳得出的这一质性结论,拓展了COR理论在智媒时代新闻业场景下的具体表现。

六、结论与建议

本研究以COR理论为视角,基于扎根理论对深度访谈文本及二手资料进行编码分析,提炼出资源储备、个体内在、职业情境和职业韧性四大核心范畴,构建智媒时代新闻从业者职业韧性的影响因素及生成机制理论模型。

研究发现,资源储备是新闻从业者职业韧性生成的先决条件,其中个体、组织、环境三个层面的支撑型资源对职业韧性具有正向赋能效应,而耗损型资源则对职业韧性产生反向抑制作用;个体内在的心理状态和认知过程承担着关键的中介传导功能,即支撑型资源通过培育正向心理状态,构建资源增值螺旋,推动职业韧性提升,耗损型资源则借助认知过程建立“防御屏障”,激活从业者的职业韧性;高心理资本能够有效弥补部分资源缺失的短板,拓展了COR理论中“资源储备决定韧性水平”的单一逻辑,补充了“心理资源缓冲资源缺失”的新情境;作为重要的边界约束条件,新闻从业者的工作资历、媒体类型、行业生态等职业情境,从效率、速度、方向三个维度影响资源储备向职业韧性的转化过程,细化了COR理论情境调节命题在新闻业场景中的具体表现。

本研究将COR理论引入新闻传播领域,针对智媒技术变革这一结构性场景,深入剖析新闻从业者的资源构成与韧性转化机制,既验证该理论在新闻业的适用性,也为职业韧性培育提供新的理论视角。此外,现有研究多集中于韧性构成要素分析^[28]或探讨个体、组织等单一维度的影响^[43],缺乏对韧性形成完整逻辑的系统性阐释。本研究结合编码分析结果,补充了资源向韧性转化的作用路径与情境条件,进一步拓展了COR理论“增值螺旋”和“丧失螺旋”的具体实现路径,厘清了职业韧性生成的内在逻辑链条。

基于上述研究,本文将从个体层面、组织层面和行业层面出发,提出智媒时代新闻从业者职业韧性提升的对策和建议。

(一)个体层面:锚定技术能力与专业经验互补的长效发展策略

初入行者应警惕技术依赖,夯实个人能力资本,在利用大模型提升基础效率的同时,深耕采写编评等核心技能,持续提升学习与拓展信源网络,构建不可替代的个人能力资本。

业务骨干应打破路径依赖,重塑人机协同边界,推动自身经验与智能技术的深度融合,通过认知重评将技术定位为专业能力的延伸而非替代,在深度报道、复杂叙事等工作中确立人类业者的主导地位。

资深业者应坚守伦理底线,发挥价值引领作用,专注调查报道、伦理把关等领域,依托自身话语权与影响力,为年轻从业者提供经验指引与心理支持,以职业价值传承对抗技术理性异化。

(二)组织层面:立足深层结构性约束的赋能策略

中央、省级及市级媒体依托稳定财政支持和强劲资源整合能力,搭建适配采编业务的智能生产配套体系,建立分层化技术学习机制,划定技术创新容错边界,为从业者探索人机协同模式提供稳定制度与资源保障。

县级融媒体中心面对财政资源紧张、人员编制有限、专业人才缺乏等现实约束,优先选用高性价比通用大模型,聚焦基础采编场景落地使用,简化技术学习门槛,通过内部经验交流弥补系统化培训资源的缺失。

自媒体及中小型媒体机构依托扁平化组织优势,推行轻量化技术工具,建立兼顾内容质量与创新探索的激励机制,平衡技术提效与专业内容深耕,避免过度依赖智能工具造成内容同质化。

(三)行业层面:基于生态优化的系统性保障策略

一是健全分级适配的治理规范。完善 AI 生成内容标识、版权保护、责任追溯等相关法规,出台适配不同层级媒体的技术应用操作指南,形成统一且具备弹性的行业技术应用准则,化解从业者的技术应用合规顾虑。

二是推动技术资源均衡供给。依托行业主管部门、行业协会搭建公共技术资源共享载体,统筹调配智能工具、学习课程等公共资源,缓解基层机构资源匮乏的结构性短板。

三是重塑多元价值评价导向。摒弃单一流量考核标准,锚定人文关怀、事实核查、公共服务等新闻核心价值,建立差异化评价体系;通过行业正向激励强化从业者职业认同,从宏观层面消解技术变革带来的职业耗损,为全行业职业韧性培育提供长效价值支撑。

囿于研究设计与数据获取条件限制,本研究存在一定的局限性:一是研究聚焦质性分析,缺乏定量分析的数据支撑与验证,模型普适性有待进一步验证;二是变量选取的完整性不足,未纳入地域文化、人工智能技术应用场景差异等因素,导致模型的情境覆盖存在缺口;三是未充分探讨变量间的交互作用,对多变量互动关系的忽视可能导致对复杂现实的解释力不足。

后续研究可运用定量分析方法验证模型普适性,通过调查问卷收集不同地区、不同层级、不同类型媒体的从业者数据,运用结构方程模型明确变量权重与模型普适性;补充关键变量维度,将地域特征和传媒产业发展水平作为控制变量,将智媒技术应用场景划分为信息采集、内容编辑、渠道分发、事实核查等子维度,提升模型情境适配性;通过定量研究明确变量间的影响权重与统计显著性,揭示多变量互动下的韧性生成边界条件,提升模型的现实解释力。

参考文献:

- [1] 喻国明,侯伟鹏,程雪梅. 个性化新闻推送对新闻业务链的重塑[J]. 新闻记者,2017(3):9-13.
- [2] Pearson M, McMahon C, O'Donovan A, et al. Building journalists' resilience through mindfulness strategies[J]. Journalism, 2021, 22(7):1647-1664.
- [3] Maniou T A, Price L T, Clark M, et al. Journalistic role performance in Southern European media systems: resilience in times of disruption[J]. The International Communication Gazette, 2025, 87(6):773-792.
- [4] 李霞,谢晋宇,张伶. 职业韧性研究述评[J]. 心理科学进展, 2011, (7):1027-1036.
- [5] Hobfoll S E, Stevens N R, Zalta A K. Expanding the science of resilience: conserving resources in the aid of adaptation[J]. Psychological Inquiry, 2015, 26(2):174-180.
- [6] Hobfoll S E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress[J]. American Psychologist, 1989, 44(3):513-524.
- [7] Hobfoll S E, Halbesleben J, Neveu J P, et al. Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2018, 5(1):103-128.
- [8] 曹霞,瞿皎皎. 资源保存理论溯源、主要内容探析及启示[J]. 中国人力资源开发, 2014(15):75-80.
- [9] Dohrenwend B S, Dohrenwend B P. Some issues in research on stressful life events[J]. The Journal of Nervous and Mental Disease, 1978, 166(1):7-15.
- [10] Hobfoll S E, Halbesleben J, Neveu J-P, et al. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2018, 5:103-128.

- [11] Hobfoll S E. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory[J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2001, 50(3): 337-421.
- [12] 张毛龙, 胡恩华, 单红梅. 组织管理研究中资源保存理论的应用述评与展望[J]. *管理现代化*, 2019(6): 112-114.
- [13] 喻国明, 苏健威. 生成式人工智能浪潮下的传播革命与媒介生态——从 ChatGPT 到全面智能化时代的未来[J]. *新疆师范大学学报(哲学社会科学版)*, 2023(5): 81-90.
- [14] Noe R A, Noe A W, Bachhuber J A. An investigation of the correlations of career motivation[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37(3): 340-356.
- [15] Youssef C M, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience[J]. *Journal of Management*, 2007, 33(5): 774-800.
- [16] Luthar S S, Cicchetti D, Becker B. The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work[J]. *Child Development*, 2000, 71(3): 543-562.
- [17] Hively J D. Resilience among school psychologists: applying positive psychology to burnout prevention[D]. California: California State University, Fresno, 2003.
- [18] London M, Noe R A. London's career motivation theory: an update on measurement and research[J]. *Journal of Career Assessment*, 1997, 5(1): 61-80.
- [19] Brainerd K G. The application of London's interactive model of career motivation to the professional career nurse[D]. Storrs: University of Connecticut, 1992.
- [20] Lopes T. Differences in dimensions of career motivation between international and domestic graduate students by age and gender[D]. State College: The Pennsylvania State University, University Park, 2006.
- [21] Bezuidenhout M. The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work[D]. Pretoria: University of Pretoria, 2011.
- [22] Grzeda M, Prince J B. Career motivation measures: a test of convergent and discriminant validity[J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 1997, 8(2): 172-196.
- [23] Gowan M A, Craft S L S, Zimmermann R A. Response to work transitions by United States army personnel: effects of self-esteem, self-efficacy, and career resilience[J]. *Psychological Reports*, 2000, 86(3): 911-921.
- [24] Pulley M L. Beyond the corporate box: exploring career resilience[D]. Nashville: Vanderbilt University, 1995.
- [25] Vanderbilt-Adrianne E, Shaw D S. Conceptualizing and re-evaluating resilience across levels of risk, time, and domains of competence[J]. *Clinical Child & Family Psychology Review*, 2008, 11: 30-58.
- [26] Frey E. Preparing for risks and building resilience[J]. *Journalism studies*, 2023, 24(7): 1008-1025.
- [27] Barrios M M, Miller T. Voices of resilience: Colombian journalists and self-censorship in the post-conflict period[J]. *Journalism Practice*, 2020, 15(10): 1423-1440.
- [28] 杨郑一. 城市广电青年从业者职业韧性构成分析[J]. *中国广播电视学刊*, 2024(5): 100-104.
- [29] Glaser B G, Strauss A L. The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research[M]. Chicago: Aldine Publishing Company, 1967.
- [30] Strauss A, Corbin J M. Grounded theory in practice[M]. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.
- [31] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2000.
- [32] 徐开彬, 叶春丽. 扎根理论在新闻传播研究中的应用——基于中英文新闻传播学术期刊的分析[J]. *新闻与传播评论*, 2022(1): 17-31.
- [33] Strauss A L, Corbin J M. Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques[M]. Newbury Park: Sage Publications, 1990.
- [34] 何雨, 石德生. 社会调查中的“扎根理论”研究方法探讨[J]. *调研世界*, 2009(5): 46-48.
- [35] Morse J. Sampling in grounded theory[M/OL]. / Bryant A, Charmaz K. The SAGE handbook of grounded theory. London: SAGE, 2007. <https://doi.org/10.4135/9781848607941.n11>.
- [36] 吴毅, 吴刚, 马颂歌. 扎根理论的起源、流派与应用方法述评——基于工作场所学习的案例分析[J]. *远程教育杂志*, 2016(3): 32-41.
- [37] Halbesleben J R B, Neveu J, Paustian-underdahl S C, et al. Getting to the “COR”: understanding the role of resources in

- conservation of resources theory[J]. Journal of Management, 2014, 40(5): 1334-1364.
- [38] 余军, 谢朝武. 旅游者韧性的影响因素及过程机制研究[J]. 旅游学刊, 2025(11): 111-127.
- [39] 杨付, 张丽华. 团队成员认知风格对创新行为的影响: 团队心理安全感和工作单位结构的调节作用[J]. 南开管理评论, 2012(5): 13-25.
- [40] 凌斌, 段锦云, 朱月龙. 工作场所中的心理安全: 概念构思、影响因素和结果[J]. 心理科学进展, 2010(10): 1580-1589.
- [41] Mauss I B, Cook C L, Cheng J, et al. Individual differences in cognitive reappraisal: experiential and physiological responses to an anger provocation[J]. International Journal of Psychophysiology, 2007, 66(2): 116-124.
- [42] 王斌, 顾天成. 智媒时代新闻从业者的职业角色转型[J]. 新闻与写作, 2019(4): 29-36.
- [43] Šimunjak M. Teaching emotional intelligence for enhancing resilience in journalism[J]. Journalism & Mass Communication Educator, 2023, 78(2): 127-141.

Factors Influencing the Career Resilience of Journalists in the Era of Intelligent Media

Zhang Fan, Li Yajing (Hubei University)

Abstract: In the era of intelligent media, artificial intelligence technology has deeply intervened in the entire process of news production. Journalists are facing unprecedented professional pressure and uncertainty, making professional resilience an important trait to resist pressure, adapt to adversity, and bounce back in crisis situations. Delving into the influencing factors and generation mechanisms of journalistic professional resilience is key to helping practitioners adapt to media transformation. From the macro perspective of resource preservation theory, this study adopts procedural grounded theory, combines in-depth interview texts and secondary industry data for coding analysis, and constructs a theoretical model of the influencing factors and generation mechanisms of journalistic professional resilience. The study finds that resource reserves are prerequisites for the formation of professional resilience, and objective resource stocks such as salary and benefits, professional skills, and organizational support directly affect the resilience base. Resource reserves influence the generation of professional resilience through individual internal factors such as psychological states and cognitive processes. Under different professional situational factors such as work experience, media type, and industry ecology, the efficiency, speed, and direction of the transformation of resource reserves into professional resilience will show significant differences. This study expands the theoretical research scope of journalistic professional resilience from a resource perspective and provides a path reference with practical guidance value for journalists to enhance their professional resilience and cope with professional challenges in the era of intelligent media.

Key words: journalists; career resilience; resource conservation theory; the era of intelligent media; grounded theory

■收稿日期: 2025-12-21

■作者单位: 张帆, 湖北大学新闻传播学院; 湖北武汉 430062

李亚静, 湖北大学新闻传播学院

■责任编辑: 刘金波