

# 广播电视编导专业学生工作价值观与职业生涯规划关系的研究

——以四川大学锦城学院为例

王敏西

格乐大学 泰国曼谷

**摘要:** 本研究的主要内容是以广播电视编导专业为主,分析这一行业的发展现状,了解此专业群体人员的职业生涯规划情况。本文所选用的研究对象是四川大学锦城学院的300名在校生,采用正向预测手段帮助目标群体制定职业生涯规划,文章从心理资本和自我效能以及乐观等多种要素入手,实现了对学生的工作价值观和职业生涯规划等问题的分析,提出此类要素的中介作用。除此之外,还提出工作价值观对学生的心理资本方面的预测分析情况等。所有研究内容以及相关结论真实有效,能对行业发展产生一定影响。

**关键词:** 工作价值观;心理资本;职业生涯规划管理;广播电视编导专业学生

## A Study on the relationship between work values and Career Planning of Radio and television Directorial Students

— Taking Jincheng College of Sichuan University as an example

Minxi Wang

Krirk University, Bangkok, Thailand

**Abstract:** The main content of this study is to analyze the development status of the radio and television director profession, and understand the career planning of this professional group of personnel. This article chooses the research object is the chengdu institute of sichuan university, 300 students, using positive prediction method to help the target group to develop career planning, the article from the psychological capital and self-efficacy, and a variety of elements such as optimistic, realize the values of student work and analysis of career planning, etc., put forward the mediating role of such elements. In addition, it also puts forward the prediction analysis of work values on students' psychological capital and so on. All the research contents and relevant conclusions are true and effective, which can have a certain impact on the development of the industry.

**Keywords:** Work value; Psychological capital; Career management; Radio and television editing and directing major student

### 一、研究假设

#### 1.工作价值观对职业生涯规划的研究假设

当工作价值观发生正向变化时,个人的工作态度以及对应的行为准则也会随之变化,通过相关研究分析能够看到工作价值观,可在一定程度上正向促进职业生涯规划的发生和发展,如Herr和Cramer(1984)认为生涯辅导的核心内容便是上文中提到的职业规划,通过生涯辅导能够加强个体对工作的认知,尤其是对工作价值观的认知。Watts(1992)提出随着个体工作态度以及价值

观的差异,他们未来的职业发展方向也会有所不同。基于以上研究内容,本文最终提出的研究假设是:

H1:工作价值观对职业生涯规划具有显著的促进作用。

2.心理资本、工作价值观、职业生涯规划的研究假设  
工作价值观的本质是个体对工作的内在心理需求、行为指引和对职业目标的追求,心理资本被称之为资本,最重要的就是能够使人保持积极乐观向上的心态,这种心态可以使人在工作中保持积极性,也能够让这一群体

注意正确的工作价值观，进而制定切实可行的职业规划，所以心理资本属于中介效果，何昌媚（2021）以护士为例，证实了工作价值观可以通过影响心理资本实现对工作投入的影响，工作价值观会使心理资本发生变化，能够达到良好的正面影响效果。

H2：心理资本在工作价值观和职业生涯规划中，起到显著的中介效应。

综上，结合上文的研究假设，在文中分析时，可把工作价值观作为自变量。因此，本文的被解释变量即为职业生涯规划，心理资本设定为调节解释变量和被解释变量的中介变量。基于此关系并进行专业化分析的情况下，得出的理论模型如下所示。

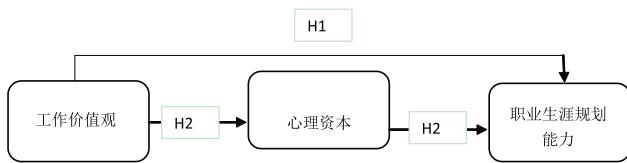


图 1.1 实证分析模型图

## 二、研究变量测量指标设计

### 1.工作价值测量指标设计

考虑国家文化及研究对象，本文在探讨时主要选择的要素共计4个，即保健、人际交往、声望地位和自我实现。在问卷设计过程中本文参考戴海崎等人2004年编制的硕士研究生工作价值观量表，并在此基础上确定每一类要素中的因素构成。

表 2.1 工作价值观测量指标设计

| 序号 | 因素类别   |
|----|--------|
| 1  | 保健因素   |
| 2  | 职业人际因素 |
| 3  | 声望地位因素 |
| 4  | 自我实现因素 |

### 2.职业生涯规划指标设计

本文根据过往的研究基础和时代发展的趋势，社会未来的需要，并参考詹发尚2006编制的《职业生涯规划量表》来完成职业生涯规划测量指标的设计，主要从六个维度展开设计，具体设计指标及内容如表2.2。

表 2.2 职业生涯规划测量指标设计

| 序号 | 维度     |
|----|--------|
| 1  | 人际关系维度 |
| 2  | 目标计划维度 |
| 3  | 职业探索维度 |
| 4  | 反馈修正维度 |
| 5  | 自我认识   |
| 6  | 自我提升维度 |

### 3.心理资本指标设计

中介变量心理资本采用Fred Luthans et al.（2007）在借鉴自我效能问卷（Parker, 1998）、希望问卷（Snyder, 1996）、乐观问卷（Scheier和Carver, 1985）和韧性问卷（Wagnild和Young, 1993）前提下，从上述四个测量问卷中各选取6道题。对应的题目设置共计24个，且会根据个性特点等进行适当调整。

表 2.3 心理资本测量指标设计

| 序号 | 项目   |
|----|------|
| 1  | 自我效能 |
| 2  | 乐观   |
| 3  | 韧性   |
| 4  | 希望   |

## 三、研究结果

### 1.描述性统计分析

选择SPSS软件完成处理，得到的结果如下表4.1。本次调查的职业生涯规划量表采用李克特5点评分，所取得的数据均值为3.96，超过了平均水平，表示被调查群体具有较高水平的职业生涯规划能力。在探究职业生涯规划因素过程中，目标计划的维度最低（3.97），其次为职业规划（4.02），说明广播电视编导专业学生对自身和组织有一定的了解，能够专注于本职工作，能够平衡工作、生活以及妥善处理工作环境中的的人际关系，但对于自身目标计划以及职业生涯的规划还比较缺乏，有待加强。

表 3.1 各变量描述性统计分析

| 研究变量   | 最小值  | 最大值  | 平均值    | 标准差    |
|--------|------|------|--------|--------|
| 工作价值   | 2.14 | 5.00 | 4.0362 | 0.6125 |
| 保健因素   | 2.12 | 5.00 | 4.1064 | 0.6806 |
| 职业人际因素 | 2.01 | 5.00 | 4.1385 | 0.6732 |
| 声望地位因素 | 1.89 | 5.00 | 3.9876 | 0.6423 |
| 自我实现因素 | 2.04 | 5.00 | 4.3622 | 0.6982 |
| 职业规划   | 2.12 | 5.00 | 4.0264 | 0.6231 |
| 人际关系   | 2.11 | 5.00 | 4.1021 | 0.6304 |
| 目标计划   | 1.00 | 5.00 | 3.9687 | 0.8214 |
| 职业探索   | 1.76 | 5.00 | 4.1214 | 0.6753 |
| 反馈修正   | 2.01 | 5.00 | 4.1132 | 0.6792 |
| 自我认识   | 2.31 | 5.00 | 4.2103 | 0.6521 |
| 自我提升   | 1.64 | 5.00 | 4.1721 | 0.6354 |
| 心理资本   | 2.11 | 5.00 | 4.0115 | 0.6321 |
| 自我效能   | 2.06 | 5.00 | 4.1304 | 0.6754 |
| 韧性     | 1.85 | 5.00 | 4.1236 | 0.6032 |
| 乐观     | 2.12 | 5.00 | 4.1205 | 0.6324 |
| 希望     | 2.13 | 5.00 | 4.0872 | 0.6753 |

研究性别因素是否能影响学生的职业规划能力时，

把此因素作为后续研究的分组变量,通过独立样本t检验分析两组间是否存在显著差异,结果显示两组间的差异并不明显,即性别并不会显著影响学生的职业规划能力( $p>0.05$ ),此检验过程的数据如表3.2。

表3.2 职业生规划的职业性别差异分析

| 研究变量  | 性别 | 数量  | 平均值    | 标准差    | T      | P     |
|-------|----|-----|--------|--------|--------|-------|
| 职业生规划 | 男  | 118 | 4.0524 | 0.6321 | -0.432 | 0.663 |
|       | 女  | 179 | 4.032  | 0.6135 |        |       |

通过对农村和城镇学生的职业生规划可以看出,两者之间存在着一定的差异性。农村的编导专业学生更倾向于具有良好的保健因素和工作价值,基于收入情况,其首先需要填饱肚子。而城镇学生的职业生规划有着更多的选择,在工作价值、自我提升、自我实现等方面有着较多的选择。

表3.3 职业生规划的籍贯差异分析

| 研究变量  | 性别 | 数量  | 平均值    | 标准差    | T      | P     |
|-------|----|-----|--------|--------|--------|-------|
| 职业生规划 | 城镇 | 178 | 4.1523 | 1.6321 | -0.432 | 0.001 |
|       | 农村 | 119 | 2.0325 | 2.6135 |        |       |

## 2.工作价值观与心理资本的关系分析

### (1)工作价值观与心理资本的相关性

为了大体上确定两者之间的关联关系,将工作价值观各维度与心理资本做Pearson相关分析,结果见下表。从表4.3中的结果显示,工作价值观、保健因素、职业人际因素均与各自指标呈显著正相关;除了声望地位因素维度与韧性维度不存在显著性相关,声望地位维度分别与心理资本总分、与自我效能维度、与乐观维度、与希望维度呈显著正相关。

表3.4 工作价值观与心理资本的相关性分析

| 研究变量   | 心理资本    | 自我效能    | 韧性      | 乐观      | 希望      |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 工作价值观  | 0.453** | 0.457** | 0.236** | 0.512** | 0.431** |
| 保健因素   | 0.461** | 0.453** | 0.274** | 0.463** | 0.434** |
| 职业人际因素 | 0.442** | 0.462** | 0.216** | 0.472** | 0.402** |
| 声望地位因素 | 0.227** | 0.248** | 0.053   | 0.386** | 0.193** |
| 自我实现因素 | 0.382** | 0.376** | 0.172** | 0.458** | 0.332** |

注: \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$

广播电视编导专业学生工作价值观中的自我实现因素维度、声望地位维度、和谐愉快维度分别对其职业生规划具有显著的正向预测力,各维度对职业生规划的预测力按从大到小的顺序依次是:自我实现因素、和谐愉快、声望地位。也就是在这一专业当中,工作价值观这一因素能够显著对被调查学生的职业生规划能力产生影响。心理学研究表明,价值观会影响个人的态度与行为(Ravlin和Meglino, 1998)。国内学者倪陈明和宝剑虹(2000)提出工作价值观具有激励个体的作用,同时他们还指出,工作价值观与工作是否匹配将直接影响广播电视编导专业学生的工作投入和工作满意程度。因此,此研究结果验证了前文的假设,即。这也说明广播电视编导专业学生所从事的工作与自身工作价值观越相符合,则学生未来会更倾向于制定科学的职业生规划。

### (2)工作价值观与心理资本的回归分析

为了准确确定工作价值观及心理资本这两项指标的影响程度,以工作价值观中与心理资本总分有相关关系的各维度为解释变量,心理资本总分为被解释变量,通过开展多元回归分析来有效实现此阶段的研究目标,确定各项指标之间的关联性。

据表3.5的数据可知,自我实现因素( $\beta=0.296$ ,  $p<0.001$ )、职业人际因素( $\beta=0.135$ ,  $p<0.001$ )、保健因素( $\beta=-0.165$ ,  $p<0.01$ )等多个层面,最终所得出的结论是,能产生显著的预测力,各维度对心理资本的预测力按从大到小的顺序依次是:自我实现因素、职业人际因素、保健因素。

### 3.心理资本与职业生规划的关系分析

#### (1)心理资本与职业生规划的相关分析

为了大体上确定两者之间的关联关系,需要进一步开展Pearson相关分析,此过程的分析结果汇总为表4.6。根据表中各项数据可知,心理资本职业生规划总分、人际关系、目标计划、职业探索、反馈修正、自我认识、自我提升各项指标之间有显著的关联性,而且为正相关关系,各变量间的相关性及显著性指标数值都可以在表

表3.5 工作价值观与心理资本的回归分析

| 被预测变量 | 预测变量   | 为标准化系数 |       | 标准化系数Beta | T      | Sig   | R <sup>2</sup> | F      | Sig   |
|-------|--------|--------|-------|-----------|--------|-------|----------------|--------|-------|
|       |        | B      | 标准误差  |           |        |       |                |        |       |
| 心理资本  | 常数     | 2.932  | 0.246 |           | 12.067 | 0.000 | 0.256          | 30.867 | 0.000 |
|       | 保健因素   | -0.178 | 0.063 | -0.165    | -2.534 | 0.006 |                |        |       |
|       | 职业人际因素 | 0.135  | 0.073 | 0.156     | 1.867  | 0.075 |                |        |       |
|       | 声望地位因素 | 0.247  | 0.063 | 0.214     | 3.587  | 0.000 |                |        |       |
|       | 自我实现因素 | 0.354  | 0.076 | 0.296     | 4.352  | 0.000 |                |        |       |

表 3.6 心理资本与职业生涯规划的相关性分析

| 研究变量 | 职业生涯规划  | 人际关系    | 目标计划    | 职业探索    | 反馈修正    | 自我认识    | 自我提升    |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 心理资本 | 0.814** | 0.551** | 0.432** | 0.732** | 0.534** | 0.763** | 0.745** |
| 自我效能 | 0.746** | 0.451** | 0.571** | 0.675** | 0.634** | 0.652** | 0.705** |
| 韧性   | 0.524** | 0.602** | 0.435** | 0.478** | 0.625** | 0.486** | 0.573** |
| 乐观   | 0.801** | 0.443** | 0.553** | 0.616** | 0.534** | 0.734** | 0.716** |
| 希望   | 0.764** | 0.516** | 0.472** | 0.658** | 0.732** | 0.558** | 0.658** |

注: \*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

表 3.7 心理资本与职业生涯规划的回归分析

| 被预测变量  | 预测变量 | 为标准化系数 |       | 标准化系数Beta | T      | Sig   | R <sup>2</sup> | F       | Sig   |
|--------|------|--------|-------|-----------|--------|-------|----------------|---------|-------|
|        |      | B      | 标准误差  |           |        |       |                |         |       |
| 职业生涯规划 | 常数   | 0.936  | 0.112 |           | 8.537  | 0.000 | 0.736          | 225.634 | 0.000 |
|        | 自我效能 | 2.231  | 0.034 | 0.308     | 6.124  | 0.006 |                |         |       |
|        | 韧性   | -0.035 | 0.026 | -0.054    | -1.362 | 0.175 |                |         |       |
|        | 乐观   | 0.241  | 0.031 | 0.386     | 7.306  | 0.000 |                |         |       |
|        | 希望   | 0.167  | 0.035 | 0.271     | 5.426  | 0.000 |                |         |       |

3.6中观察到。

#### (2) 心理资本与职业生涯规划的回归分析

为了详细探究心理资本这一影响因素对被解释变量职业生涯规划的影响,以心理资本中与职业生涯规划总分有相关关系的各维度为自变量,职业生涯规划总分作为被解释变量,继续多元回归的分析方法探究变量之间的关系,回归结果显示,自我效能等影响因素都能够对职业生涯规划带来显著预测力。(见表3.7)

#### 4. 心理资本在工作价值观与职业生涯规划中的中介作用

在上文全面分析工作价值观、心理资本、职业生涯规划变量之间的关联过程中可以得出变量之间均存在极为显著的关联关系,而且这种关联关系为正相关关系。相关矩阵如表3.8所示,符合中介效应的检验条件。

表 3.8 工作价值观、心理资本、职业生涯规划的相关分析

| 变量       | M    | SD    | 1       | 2       | 3 |
|----------|------|-------|---------|---------|---|
| 1.工作价值观  | 3.86 | 0.653 | -       |         |   |
| 2.心理资本   | 5.12 | 0.814 | 0.439** | -       |   |
| 3.职业生涯规划 | 4.03 | 0.634 | 0.543** | 0.832** | - |

注: \*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

为了验证工作价值观与职业生涯规划之间的关系是否以心理资本为中介,参考温忠麟等(2004)的中介效应检验过程,构建中介路径:

- (1) 第一步 处理预测变量,完成中心化处理内容;
- (2) 第二步 检验工作价值观是否对职业生涯规划存在显著的预测效应;
- (3) 第三步 再次检验工作价值观是否对心理资本具有显著的预测效应;
- (4) 第四步 将心理资本这一中介变量纳入到考虑范围内,并探究在这一中介效应的影响下,工作价值观影响职业生涯规划的具体机制。

由表3.9可知,工作价值观对职业生涯规划及心理资本都具有较为显著的有正向预测作用,结果便表示在本文的研究模型中心理资本的中介效应为部分中介效应。同时,为进一步验证员工心理资本在其工作价值观对职业生涯规划关系间中介作用的稳健性,本研究使用Sobel检验和偏校正Bootstrap方法展开更为详细的心理资本的中介效应的检验分析,此过程的数据结果汇总为表3.9:

如下表3.10,在不考虑人口学变量后,采用随机选

表 3.9 心理资本在工作价值观与职业生涯规划间的中介效应分析

| 步骤  | 被预测变量  | 预测变量  | β     | t值        | R <sup>2</sup> | F          |
|-----|--------|-------|-------|-----------|----------------|------------|
| 第一步 | 职业生涯规划 | 工作价值观 | 0.576 | 13.452*** | 0.362          | 176.352*** |
| 第二步 | 心理资本   | 工作价值观 | 0.458 | 9.635***  | 0.214          | 94.632***  |
| 第三步 | 职业生涯规划 | 工作价值观 | 0.256 | 8.321***  | 0.721          | 465.032*** |
|     |        | 心理资本  | 0.687 | 21.634*** |                |            |

注: \*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001

择的方法获得5000个Bootstrap样本,若在处理此样本数据过程中发现0并不属于95%的置信区间内,说明模型的中介效应显著,说明该批研究对象心理资本在工作价值和职业生涯规划关系中的中介效应是显著的。

表 3.10 工作价值观、心理资本、职业生涯规划的相关分析

| 变量    | Sobel z | Effect | Boot SE | Boot LLCI | Boot ULCL | P值    |
|-------|---------|--------|---------|-----------|-----------|-------|
| 工作价值观 | 5.41    | 0.324  | 0.035   | 0.234     | 0.369     | 0.000 |

### 5. 研究结论

本文采用了问卷调查、相关性分析、多元回归等多种研究方法,最终得出的结论如下:

(1)员工的工作价值可以使职业生涯规划发生变化,而且工作价值观的提升也能达到正向预测的效果,具体表现在员工工作价值观中的自我实现因素、尊重声望、和谐愉快维度对其职业生涯规划有显著的正向预测力。

(2)员工工作价值观能够正向预测其心理资本,最终的展现是声望和心理资本等要素能达到正向预测的效果,而保健因素最终的结果却为负向预测。

(3)员工心理资本在不断提高的情况下,能够有效

推动他们制定更为科学的职业规划,属于正向预测。具体表现在员工心理资本中的自我效能、希望、乐观维度对其职业生涯规划有显著的正向预测力。

(4)心理资本及其自我效能、韧性、希望、乐观等因素,都属于中介作用。本文在研究这些因素对研究对象的职业生涯规划的具体影响过程中发现,这些因素具有较为显著的中介作用。

### 参考文献:

[1]夏英(2019).美国高中职业生涯导向的课程设计——以俄亥俄州为例.比较教育研究(1),8.

[2]肖强(2020).大学生职业生涯规划影响因素研究——基于山东省大学生调查数据的分析.青岛科技大学学报(社会科学版),(1),1671-8372.

[3]金虎(2013).财经类专业大学生工作价值观对就业选择的影响研究.北京:首都经济贸易大学,48-49.

[4]冯及雨(2019).广播电视编导职业发展现状与未来展望分析.中外企业家,(15),234.

[5]程丽红(2014).大学生工作价值观与就业力的相关性研究.桂林:广西师范大学,53.