

运动心理与心理健康

文章编号:1001-747 (2006)06-0127-04 文献标识码:A 中图分类号:G804.85

# 南京市高校体育教师个体特征 对其工作满意度影响的实证研究\*

周玉红<sup>1</sup>, 周学荣<sup>2</sup>

(1. 济宁师范专科学校, 山东 曲阜 273155; 2. 南京师范大学 体育科学学院, 南京 210097)

**摘要:**运用数量化理论类,综合采用问卷调查法、访谈法和数理统计法等,对南京市高校体育教师个体特征及其工作满意度之间的关联性进行了实证分析。通过模型统计分析,发现南京市高校体育教师的工作满意度水平普遍较低,在此基础上,探讨了影响高校体育教师满意度的主要因素,并提出了解决问题的对策与建议。

**关键词:**工作满意度;个体特征;高校体育教师;实证研究

## Empirical Study on Relationship between PE Teachers Characteristics and Their Job Satisfaction in Nanjing City s University

ZHOU Yu-hong<sup>1</sup>, ZHOU Xue-rong<sup>2</sup>

(1. Jining Teacher's College, Qufu 273155, China;

2. PE Department, Nanjing Normal University, Nanjing 210097, China)

**Abstract:** Using the mathematical quantification theory II kind synthetically uses methods of questionnaire survey, visit and mathematical statistic, and so on this article has carried on the real diagnosis analysis to study the connection between the Nanjing universities PE teachers Characteristics and their job satisfaction. By statistic and analysis of the model, the authors found that job satisfaction of university PE teachers in Nanjing city are lower, and put forward countermeasure to solve questions.

**Key words:** job satisfaction; individual characteristic; universities PE Teacher; real diagnosis research

“令人满意准则”是诺贝尔奖获得者 Simon 在经济组织决策的研究中提出的,他认为在某些情况下,应当用“令人满意解”来代替传统意义的最优解。满意准则的提出把人们从纯理性思维的研究方式带到了一个有限理性的状态,为人们解决问题提供了崭新的途径<sup>[1]</sup>。教师工作满意度是教师对其工作以及工作条件与状况的一种总体的、带有情绪色彩的感受与看法<sup>[2]</sup>。了解高校体育教师的工作满意度,一方面可以明确高校管理中存在的问题,是诊断高校组织管理现状的“温度计”;另一方面,满意度调查结果可起到预防的作用,为高校人力资源管理层发现问题提出解决方案提供有价值的信息。

## 1 研究对象与方法

### 1.1 研究对象

将南京市高校作为样本,按不同类型、不同级别随机抽取 15 所高校,每个高校随机抽取 10 名体育

教师,调查样本容量为 150 名高校体育教师。

### 1.2 研究假设

H1:体育教师年龄和他们对工作的满意度之间存在正相关关系,即年龄越大的教师对工作越满意。

H2:女性体育教师比男性体育教师对工作的满意程度较高。

H3:受教育程度越高的体育教师对工作满意度越低。

H4:体育教师个体的收入和教师对工作满意度成正比。

H5:在单位工作年限越长,对工作的满意程度越高。

H6:与未婚相比,已婚的教师对工作相对满意。

H7:高职称教师比低职称教师对工作的满意度要高。

H8:理论课教师比术科教师对工作表现出更满意。

\* 收稿日期:2006-03-20;修回日期:2006-05-16

作者简介:周玉红(1972-),女,山东济宁人,硕士;周学荣(1954-),女,安徽安庆人,教授,硕士生导师,研究方向为大学体育与社会体育学。

### 1.3 研究方法

主要采用文献资料、问卷调查、访谈法、数理统计等方法。

根据本研究的目的、内容,遵循社会学问卷制定的原理和方法,参照已有的工作满意度测评量表,构建调查问卷。在 2005 年 3 月份向南京市高校体育教师发放调查问卷 150 份,回收有效问卷 147 份,回收率达 98%。信度检验采用再测法。根据皮尔逊级差相关公式的变式,计算可得问卷的信度系数为 0.957,  $P$  值小于 0.01 达到了统计检验标准。问卷的信度和效度均符合社会学研究的要求。

### 2 研究模型

数量化理论分为数量化理论类和数量化理论类,数量化理论类即有外在标准的数量化理论,是一种分析有定性变量在内的变量间关系的方法。

研究是用数量化理论类来进行定量分析,所以只对有外在标准的类型进行讨论。假设外在标准由  $k$  个类型(Category)组成,有  $n$  个项目(Item)对个类型的外在标准反应。在外在标准  $m$  个类型中,第  $i$  个类型第  $a$  个样本对  $n$  个项目中哪一个类型反应,我们就会得到一个相应的数据。引入如下虚拟变量。

$$i(jk) = 1 \quad (1)$$

当外在标准类型  $i$  样本  $a$  对定性因素中项目  $j$  类型  $k$  反应。

$$\text{或者 } ia(jk) = 0$$

我们想从对各因素项目各类型的反应中,对外在标准的分类进行预测或者判别。这样对各项目中各类型虚拟变量的线性公式为

$$Y_i = \sum_{j=1}^R \sum_{k=1}^c j_k i(jk) \quad (2)$$

用这个公式可以为各个样本评分。(2)式左边的系数  $j_k$  是后加上的,这里可以将其理解为虚拟变量的系数,也可以把它解释为分配给定性因素各项目中各类型的评分。由(2)式可知,为了更好的预测  $m$  个外在标准的分类,我们将  $m$  个类型的类型间变动相对于全体变动最大,换言之,将相关比(Correlation Ratio)<sup>2</sup> 即(类型间变动)/(全体变动)最大化,以此来求出  $j_k$ 。

通过方差分析可以将  $Y_i$  的变动分解为

$$\sum_{i=1}^k n_i (Y_{ia} - \bar{Y})^2 = \sum_{i=1}^k n_i (\bar{Y} - \bar{Y})^2 + \sum_{i=1}^k n_i (Y_i - \bar{Y})^2 \quad (3)$$

全体变动  $S_T$ , 类型间变动  $S_B$ , 类型内变动  $S_W$ 。

各项分别除以  $n$ , 分别表示全方差  $\frac{2}{T}$ , 类型间

方差  $\frac{2}{B}$  和类型内方差  $\frac{2}{W}$ , 这样相关比由(4)给出。

$$^2 = \frac{2}{B} / \frac{2}{T} = S_B / S_T \quad (4)$$

将(1)式代入(4)式的各项中可知相关比为的 2 次幂形式的比。我们把(4)式最大化求出  $j_k$ 。

数量化理论类在实际运用中比较适合个体样本多,考虑因素(说明变量)较多的情况。所以,这正符合本文对高校体育教师满意度的影响分析。此处,150 名高校体育教师样本,对 8 个具有外在标准的年龄、性别、工作年限等类型的 32 个内分项目发生了反应。将问卷调查和访谈获得的数据输入上述数量化理论公式中,进行计算,可得到如表 1 的统计结果。

### 3 结果分析

利用数量化理论类分析南京市高校体育教师对工作满意度影响的结果如表 1 所示。首先从外在标准两类型的数值来看,与满意相比,对工作不满意数值为负值且绝对值较大,所以,从总体上来说,对工作不满意的教师较多。相关比在 0.09 - 0.49 之间,说明变量与外在标准之间存在着相关关系,其结果是可信的。接下来,我们看一下高校体育教师个体特征对外在标准的影响大小。从说明变量影响的偏相关系数来看,受教育程度和月收入的偏相关系数均大于 0.3000,可见这两个变量对外在标准是显著反应的。这两个变量对教师的工作满意度影响较强,是对教师工作满意度影响的最主要的个体因素。除此以外,其它的说明变量与外在标准的相关系数皆低于 0.3000(其平方为 0.0900),其反应较弱。具体的分析如下:

#### 3.1 教育程度是对高校体育教师的工作满意度最有影响的因素

从受教育程度上来看,本科及其以下学历的教师对工作满意,与此相反,具有硕士及其以上学历的教师对工作现状不满意,其中与本科学位的教师相比,博士学位的教师对工作更不满意。这可以理解为,本科学位的教师的满意度较高可能是由于近年来本科学位的就业率偏低,其选择在高校工作的机会较少所致。在硕士及其以上学历的层面上,越是学历高的教师越对自己现在的工作现状不满足。本科学位以上教师的结果证实了 H3。

#### 3.2 月收入对教师工作满意度具有显著相关

薪水是体育教师工作的主要回报,所以我们不难理解月收入对体育教师工作满意度的显著反应。从月收入的类型来看,2 000 元以上的体育教师对工作表示满意,其中以 2 000 元 - 3 999 元的教师工作满意度(数值)最高。与此相反,月收入 1 999 元以

下的体育教师对工作的影响数值为负值,表现出不满意,这可能是由于其薪水低和其工作环境影响的结果,这个结果基本上证实了 H4。

### 3.3 年龄因素

除以上两个显著反应的个体特征外,其它变量尽管对教师的满意度反应较弱,但是我们有兴趣看到了其间相互关系与我们假设的一致性,它们的数值结果给我们很大启示。从年龄来说,基本上证实

了 H1。在 30 岁 - 59 岁这一阶段的体育教师对工作表示满意,并且随着年龄的增长其满意度增加,50 岁以上的教师对工作最满意,这和我们的经验是一致的。而 29 岁以下的体育教师呈现不满意,这可以理解为,29 岁以下的教师可能刚刚工作,职位低,而且工作任务重,报酬不是很高,另外,对学校的情况还不是很熟悉,自己的工作能力还没有得到充分的施展。

表 1 关于高校体育教师个体特征和其对工作满意度影响的数量化理论类的分析结果

变量	内分项目	数值	数值范围	偏相关系数	重要度
年龄	29 岁以下	- 0.585 8			
	30 - 39 岁	0.112 1			
	40 - 49 岁	0.386 1	2.753 4	0.267 9	3
	50 岁以上	2.167 6			
性别	男	- 0.236 3	0.575 1	0.168 5	8
	女	0.338 8			
工作年限	5 年以下	0.280 8			
	6 - 10 年	0.693 7			
	11 - 15 年	0.735 9	1.111 9	0.254 2	5
	16 - 20 年	0.609 1			
	21 年以上	0.376 1			
最高学历	大专	0.233 6			
	本科	0.512 9	2.907 3	0.341 8	1
	硕士	- 0.386 8			
	博士	- 2.394 4			
月收入	1 999 元以下	- 0.763 3			
	2 000 - 2 999 元	0.358 9	0.821 7	0.334 7	2
	3 000 - 3 999 元	1.337 1			
	4 000 元以上	0.679 1			
职称	助教	0.088 8			
	讲师	- 0.482 9	1.590 8	0.257 8	4
	副教授	- 0.223 4			
	教授	1.084 5			
婚姻状况	未婚	- 0.618 1	0.854 7	0.202 7	6
	已婚	0.236 6			
工作性质	理论课教师	0.197 3			
	术科教师	- 0.185 6	0.575 3	0.178 1	7
	理论兼术科教师	0.192 4			
血型	A	- 0.317 3			
	B	0.312 8	0.630 1	0.157 1	9
	AB	0.234 6			
	O	- 0.098 4			
教师的满意度	满意	0.141 2			
	一般	0.258 8	1.273 8		
	不满意	- 0.873 8			

注:由作者利用 Excel 统计软件计算所得。相关比 = 0.3210。

### 3.4 其他影响因素

在性别上女性体育教师满意于工作的现状,而男性体育教师对工作不满意,这证实了 H2。从职称现状来看,对工作表现为最不满意的是讲师,其次是

副教授。究其原因,在高校,他们是从事一线教学的主力军,相对来说资历阅历较浅,不论是从业务能力方面还是从物质财富方面来说正是积累资本的阶段,来自工作、生活的压力都较大,因此易产生不满

意感。而教授级的体育教师满意度最高,这也正符合 H7 的假设。从工作性质来看,理论课教师满意度最高,这可能与我国重文轻体的传统观念有关。术科教师满意度最低,这也证实了 H8。

### 3.5 趣味验证

最后,我们做了一个非常有趣的验证:就高校体育教师的血型 and 其对工作的满意度进行了分析。结果发现,A型和O型的体育教师对工作的现状不满意的比例较大,而AB型和B型的体育教师对工作较为满意,这与血型的特质的描述是一致的。关于以上各个说明变量对高校体育教师的工作满意度的重要度,按照其偏相关系数由大到小的顺序列在表中。

## 4 对策与建议

(1) 对教师应该不断地加强职业心理教育,帮助他们消除各方面不良思想的影响。当前,市场经济确实也给高校工作带来一定的负面影响,如拜金主义、享乐主义、极端个人主义的滋长已经在一定程度上使部分教师的价值导向出现紊乱。现在不少教师出现了政治意识淡薄、职业道德感减弱等问题,一些人公开表现的“出国去,到公司去,到挣钱多的地方去”等思想倾向。对此,我们应该针对这些现象有的放矢地加强这方面的思想政治工作。

(2) 建立新型的人际沟通关系和良好的组织文化氛围。采取各种形式增加与教师之间的交流和接触,比如实行“一对一”的导师制,让有经验的老教师与青年教师结对子。这样可以使老教师适时地对青年教师在教学和科研上的问题加以指点和讨论,帮助他们尽快地成熟起来,适应高校的教学和科研环境。

(3) 高校应该加强对青年体育教师的关注,增强工作认同感。对青年教师的关心不能仅仅停留在口

头上,而更应该落到实处。高学历的教师大多呈年轻化,是从事教学与科研的主力军,要注意处理好青年教师的培养和使用之间的关系,大胆聘任青年教师,使他们把旺盛的精力从自身引向教学科研,增强他们的工作认同感与成就感。关心青年教师在工作、生活中遇到的实际困难和问题,比如住房、教学以及科研等等。对其中一些确有困难和有思想情绪的人还应该进行深入地了解与个别的帮助以及安慰,以此避免高校体育人才“逆淘汰”,或出工不出力的“隐性流失”现象。

(4) 进一步加大对体育教育的投入,有效利用体育教育资源。切实增加高校体育教师的经济收入和科研经费,是调动其工作积极性、稳定教师队伍的一剂良药。

### 参考文献:

- [1] 黄洪钟,姚新胜,周仲荣. 满意度原理研究与应用的现状与展望[J]. 控制与决策,2003,18(6):641-645.
- [2] 陈云英,孙绍邦. 教师工作满意度的测量研究[J]. 心理科学,1994,17(3):146-149.
- [3] 董文泉. 数量化理论及其应用[M]. 长春:吉林人民出版社,1979:17-35.
- [4] 冯伯麟. 教师工作满意及其影响因素的研究[J]. 教育研究,1996,15(2):15-17.
- [5] 诸葛伟民. 浙江、上海、江苏高校体育教师工作满意感现状的调查分析[J]. 北京体育大学学报,2001,24(1):81-83.
- [6] 周艳丽,周珂. 河南省高中体育教师工作满意度现状的调查研究[J]. 广州体育学院学报,2003,23(4):53-55.
- [7] 胡蓓,陈建安. 脑力劳动者工作满意度实证研究[J]. 科研管理,2003,24(4):139-144.
- [8] 范立国,张凡迪. 教师工作满意度影响因素重要性调查与研究[J]. 沈阳大学学报,2004,16(3):85-87.
- [9] 刘明辉. 福建省体育教师流动问题的社会学研究[J]. 中国体育科技,1999,35(5):10-13.
- [10] 周爱光. 论建立体育哲学学科的必要性和可能性[J]. 体育学刊,1997,12(4):31-34.
- [11] 杨钊,林小英. 聆听与倾诉——质的研究方法应用论文集[M]. 北京:教育科学出版社,2001:333-334.
- [12] 陈建绩. 体育教学新论[M]. 天津:天津人民出版社,2003:109-114.
- [13] 马克斯·范梅南. 教学机智——教育智慧的意蕴[M]. 李树英,译. 北京:教育科学出版社,2001:15-17.
- [14] 教育部师范教育司. 更新培训观念 变革培训模式——中小学教师继续教育学习提要[M]. 长春:东北师范大学出版社,2001.
- [15] 刘微. 教师的专业化:世界教师教育发展的潮流[N]. 中国教育报,2002-01-03(4).
- [16] 洪明. 反思实践取向的教学理念[J]. 外国教育研究,2003,30(8):14-17.
- [17] 洪明. “反思性教学”的内涵和意义探析[J]. 中国大学教学,2001,(6):29-32.
- [18] 卢真金. 反思性教学及其历史发展[J]. 全球教育展望,2001,(2):57-63.
- [19] 周爱光. 对体育文化内涵的思考[J]. 体育与科学,2004,25(4):10-12.

(上接第 112 页)