

高校青年体育教师职业流动意愿

黄俊伟

(湖南工程学院 体育部, 湖南 湘潭 411101)

摘 要:通过对湖南9所高校112名40岁以下的青年体育教师职业流动意愿的问卷调查研究发现,高校青年教师较其它专业教师,在职业满意度、职业稳定性等方面明显高于对照组,但高校体育教师的职业行为也较多地受到职业条件、职业社会地位、职业专业选择宽度等因素困扰,这是影响其“敬业心态”的主要原因。

关 键 词:高校青年体育教师;职业;流动意愿

中图分类号:G807.4;G645.1 文献标识码:B 文章编号:1006-7116(2001)02-0126-03

A study on the desire of professional mobility of young PE teachers in colleges and universities

HUANG Jun-wei

(Division of Physical Education, Hunan Institute of Engineering, Xiangtan 411101, China)

Abstract: Through a questionnaire to 112 young PE teachers under 40 in some colleges and universities in Hunan province on their professional mobile desire, it has found that PE teachers' degree of satisfaction with their jobs and their professional stability are obviously superior to those of other specialty teachers. But PE teachers' professional behavior is troubled with such factors as their working conditions, social status and the limitations to choosing jobs, which influence their attitude towards their jobs.

Key words: young PE teachers in colleges and universities; professional mobility; professional desire

职业,是指人们为了谋生和自我发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动。职业的功能和作用大致可以概括为4个方面:(1)谋生手段——获取报酬是职业活动区别于其它活动的一个重要标志;(2)为社会服务——分工与合作是维持社会生存和发展的前提条件,任何职业都是一种社会服务;(3)展示个性——不同的个体可通过选择职业,发挥自己的特长,做到人适其事,事得其人;(4)实现自我——正确的职业选择有利于满足个人实现自我价值的需要。

为了解高校青年体育教师对职业的满意度以及与此相关的影响因素,本研究以问卷调查为主,同时结合座谈、个别访谈等手段,具体分析当今高校青年体育教师职业满意度、

职业流动意愿等方面的内容。

1 调查对象与方法

(1)总计问卷调查了湖南湘潭大学、长沙交通学院等9所高校的40岁以下的体育教师132人,问卷调查了高校其它专业年轻教师128人。

(2)问卷调查涉及与职业满意度有关的6个问题。共发出问卷270份,收回有效问卷220份,问卷有效回收率81.5%,其中高校青年体育教师有效问卷112份,高校其它专业青年教师有效问卷108份,体育教师与对照组基本情况见表1。

表1 高校青年体育教师与对照组学历及年龄分布情况

组别	博士	硕士	本科	专科	23~30岁	31~40岁
体育教师	0	6	106	0	48	64
其它专业教师	8	39	71	0	53	55

2 结果与分析

2.1 高校青年体育教师对职业的总满意度

从总体上看,高校青年体育教师对职业的满意度是比较

高的,其中认为“很满意”和“比较满意”的分别占10.72%、60.71%,对职业表示“不太满意”的占3.58%,另有25%的高校青年体育教师认为自己的职业“一般”。再看高校男女青

收稿日期:2000-03-26

作者简介:黄俊伟(1959-),男,湖南湘潭人,副教授,从事体育社会心理学研究。

年体育教师之间对职业的满意度,两性之间对此的评价基本一致。按照五级计分法,从“很满意”到“很不满意”分别赋值 1、2、3、4、5 分,计算其均值,高校青年男女体育教师得分分别为 2.36 和 2.14,没有显著性差异($P > 0.05$)(见表 2)。

2.2 高校青年体育教师与其它专业教师对职业满意度的比较

表 2 高校青年体育教师对职业的满意度

组别	n/人	很满意	比较满意	一般	不太满意	很不满意	\bar{X}	t 值
体育教师	112	10.72	60.71	25	3.58	0.00	2.22	
男教师	56	70.14	57.14	28.57	7.144	0.00	2.36	1.72
女教师	56	14.29	57.14	28.57	0.00	0.00	2.14	

1)男女教师比较 $P > 0.05$

表 3 高校青年体育教师与其它专业教师职业满意度对比

组别	n/人	很满意	比较满意	一般	不太满意	很不满意	\bar{X}	t 值
体育教师	112	10.72	60.71	25.0	3.58	0.00	2.22	3.56
其它专业教师	108	3.70	50	33.33	9.27	3.70	2.59	***

1)体育教师与其他专业教师比较 $P < 0.001$

2.3 高校青年体育教师对职业过程心态的自我评价

调查中设计了一组职业心态自我评价指标,如愉快程度、职业行为的充实感、平和程度和进取意识等,从问卷中看出(见表 4),高校青年体育教师职业心态总体上往中性一侧

表 3 显示,高校青年体育教师对职业的满意度明显高于对照组,“很满意”和“比较满意”分别高出其它专业教师 7.02 个百分点和 10.71 个百分点,检验两组之间均值,也是呈高度显著差异($P < 0.001$),说明高校青年教师对职业满意度是比较高的。

倾斜,即介于正向与反向两端的人较多。可以这样认为,高校青年体育教师对职业过程感受的总体自我评价与其对职业满意度的评价相比,呈现出心态不太确定的“中性”特征,与对照组相比,积极进取的心理准备似显不足。

表 4 高校青年体育教师职业过程心态比较

选 项	正向		中性		负向		负向与正向差	
	体教	非体教	体教	非体教	体教	非体教	体教	非体教
舒畅-中性-压抑	39.28	25.93	42.86	64.81	17.86	9.26	21.42	16.67
愉快-中性-烦恼	50.0	29.63	35.71	55.56	14.29	14.81	35.71	14.83
充实-中性-空虚	35.71	33.33	50.0	61.11	14.29	5.56	21.42	27.77
平和-中性-烦躁	57.14	74.47	39.29	24.07	3.57	1.86	53.57	72.51
积极进取-中性-得过且过	35.71	48.14	64.29	50	0.00	1.86	0.00	46.28

表 5 高校青年体育教师职业满意度的影响因素

因 素	体育教师	其它专业教师
对工资收入不满意	14.29	40.74
对工作条件不满意	53.57	5.56
福利待遇不好	0.00	7.41
职业社会地位不高	14.29	3.70
晋升机会太少	0.00	3.70
不符合本人兴趣	3.57	3.70
无法发挥个人能力	3.57	11.11
人际关系紧张	3.57	0.00
学校所处地域或环境不好	3.57	1.85
学校知名度不高	0.00	5.56
个人发展受限	3.57	14.81
其它原因	0.00	1.85

2.4 高校青年体育教师职业满意度的影响因素

影响职业满意度的因素主要有两方面:一是个人生存和

发展自我的因素;另一则属于自己对工作的组织环境等因素的认识,如对现职业意义的看法、职业所需的技能、职业的自主性、职业的劳动强度、职业的工作环境、职业的社会地位等,都可能影响到个体对职业的满意程度。

从表 5 可以看出,影响高校青年体育教师对职业满意度的前三个主要因素顺序为“工作条件不满意”、“对工资收入不满意”、“职业社会地位不高”。相反,对照组认为影响其职业满意度的主要因素则集中在工资收入和个人能力是否能得到发挥等因素上,前三个因素顺序为“对工资收入不满意”、“个人发展受限制”、“无法发挥个人能力”。

2.5 高校青年体育教师职业流动意愿

当人们对职业的满意度下降到一定水平时,往往就可能萌生职业流动的意愿。这种流动有可能在职业区域或环境内进行“职业内流动”,也可能选择另一更符合自己特点或生

存发展的新职业。当然,有职业流动意愿不一定真正能产生职业流动行为,还必须具备一定的主客观条件,并受多种因素制约。

表6显示,高校青年体育教师“想改变”职业的仅占14.29%,低出对照组19.04个百分点,而明确表示“不想改变”的达到53.57%,介于两者之间为32.14%,从统计比较结果看,体育教师的职业流动意愿强度明显弱于其它专业教师。

表6 高校青年体育教师职业流动意愿比较 %

态度	体育教师	非体育教师
想改变	14.29	33.33
不想改变	53.57	25.93
难说	32.14	40.74

2.6 高校青年体育教师的职业流动意向

由于职业收入、环境以及职业社会地位等是影响人们职业心态稳定的主要因素,因此,不同的职业岗位会有不同的职业流向选择。而在考虑职业流向时,往往是在一定的个人价值自我判断的前提基础上,着重对现职业与其它职业进行比较以决定取舍。

表7显示,近半数的高校青年体育教师在考虑职业流向时,首先考虑的是“职业内流动”,说明他们并不想改变自己现在的职业,只是希望能到“地域、条件或知名度更好的学校”去工作。这与其对职业的满意度以及职业流动意愿等的看法方面呈现基本一致的特征。

表7 高校青年体育教师职业流动意向比较 %

因素	体育教师	其它专业教师
党政机关	7.14	12.96
出国	7.14	9.26
去沿海发达地区	14.29	16.67
国企或公司	0.00	1.85
外企或公司	0.00	1.85
民企或公司	0.00	0.00
科研机构	3.57	11.11
自己独立创业	3.57	5.56
到更好的学校	46.43	37.04
其它原因	17.86	3.70

2.7 影响高校体育教师职业流动的制约因素

从统计结果中可以看出,高校青年体育教师主体上虽然对职业持有相当的稳定心态,但并不是说他们对职业没有“想法”。在一道题意为“假如您想改变自己的职业,但至今未能如愿,您认为主要是受到什么原因的限制”所列出的11项因素中(见表8),体育教师回答比例最高的前三个因素顺序是“专业不好”、“没找到合适单位”、“学历不够”;与对照组

相比,后者则主要集中在两个方面,即“学历不够”、“没找到合适单位”。显然,从对专业的自信心等角度观察,体育教师显得较为“低调”。

表8 制约高校青年体育教师职业流动意愿的因素比较 %

因素	体育教师	非体育教师
没找到合适单位	17.86	35.19
没熟人引荐	3.57	1.85
学历不够	14.29	40.74
专业不好	39.29	3.70
缺乏技术	0.00	1.85
缺乏资金	3.57	1.85
单位不放人	0.00	3.70
担心住房	0.00	0.00
怕失去原单位福利	0.00	0.00
担心影响子女读书	7.14	1.85
其它原因	14.29	9.26

3 讨论

71.43%的高校青年体育教师对职业感到“很满意”或“比较满意”,说明这个职业群体的职业稳定性是相当高的,同时也说明,随着高校教师经济地位和社会地位的进一步改善,教师职业已开始显示出其颇具吸引力的特征来。当然,高校青年体育教师对职业的较高满意度,并不能完全证明这个群体对职业没有离心倾向,14.29%的青年体育教师表示“想改变职业”,另有32.14%的人介于变与不变的两难抉择之中,说明高校青年教师也较严重地存在职业心态的“隐性流失”问题。导致这一现象的原因很多,问卷调查提示,影响高校青年体育教师职业满意度前三个原因依次是职业工作条件、职业社会地位以及职业收入等“传统因素”;而39.29%的高校青年体育教师认为自己“专业不好”(对照组认为“专业不好”的仅为3.7%),说明高校青年体育教师的“专业态度”与其它专业教师相比,处在相对的“弱势”地位,这种状况应引起重视。

参考文献:

- [1] 雷蒙·布东,黄建华译.社会学方法[M].上海:上海人民出版社,1987.
- [2] 林秉贤.社会心理学[M].北京:群众出版社,1986.
- [3] 张品乾.企事业单位人员素质测评[M].北京:北京科学技术出版社,1986.
- [4] 艾尔·巴比,李银河译.社会研究方法[M].成都:四川人民出版社,1987.

[编辑:李寿荣]