

河北省高校高水平运动队教练员工作满意度现状研究

张春华, 贺金鹏

(河北工程大学 公共体育部, 河北 邯郸 056038)

[摘要] 为了深入了解高校高水平运动队教练员工作满意度现状, 以河北省45名高校高水平运动队教练员为研究对象, 采用访谈法、问卷法、数量统计法进行研究调查。研究发现, 目前河北省高校高水平运动队教练工作满意度总体偏低, 在性别、执教年限、执教队伍性质等方面存在一定差异性。在社会支持方面, 男性教练员高于女性教练员。在执教年限的分组中, 随着执教年限的增加, 工作薪酬的得分出现先减后增的变化趋势。

[关键词] 高校; 教练员; 工作满意度

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2015.01.004

[中图分类号] C3 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2015)01-011-04

一、研究背景

工作满意度研究属于组织行为学和人力资源管理方面的应用性研究。自从Hoppock(1935)明确提出了“工作满意度”概念并出版了第一本学术专著以来。其研究内容指的是“个人在组织内进行工作的过程中, 对工作本身及其有关方面(包括工作环境、工作状态、工作方式、工作压力、挑战性、工作中的人际关系等等)有良性感受的心理状态”^[1]。随着我国改革开放后经济飞速发展, 对组织管理提出了更高的要求, 既要提高员工在工作中的高效率, 又要坚持“以人为本”的思想原则。于是关于“工作满意度”的研究成为近二十年中心理学研究项目的热点。

但迄今为止, 关于工作满意度的研究更多聚焦于大型企业、社会团体、义务工作者和教师等群体, 缺乏对高校教练员群体的关注^[2]。高校高水平运动队是高校竞技体育建设的基本组成单位, 是高校竞技体育运动发展的基石。随着“竞技体育进高校”的时代背景下, 河北省高校高水平运动队逐渐成为我省竞技体育发展的后备人才基地。河北省高校高水平运动队教练员队伍承担着高校竞技体育发展建设中的繁重工作。他们既要选拔、管理、训练不同级别的运动员, 又要承担比赛、科研等项目的重任, 还要受外部多重因素(薪酬、人际关系、工作强度、社会支持等)的影响。不同水平的工作满意度反映了工作投入和工作状态, 轻者造成工作倦怠和效率降低, 重者导致离职意愿的出现。测量工作满意度的水平可以直观的反映出教练员工作特征的整体评价, 经过反馈于管理层面而具有重要的实际意义。为此本文通过对河北省高校高水平运动队教练员群

体的工作满意度进行调查研究, 旨在反映其真实状况, 为我省高校高水平教练员的管理和培养工作提供依据, 乃至我国高校竞技体育的稳定发展提供参考依据。

二、研究对象与方法

(一) 被试对象

以河北省七所具有高水平运动员特招资格院校的的运动队教练员为研究对象, 采取随机抽样的方法从河北工程大学、河北农业大学、河北大学、河北师范大学、河北传媒学院、燕山大学中抽取45名教练员, 具体统计特征见表1。

表1 有效样本的人口统计学指标一览表(n=45)

类组别	人数	百分比(%)
男	38	84
女	7	16
执教5年以内	4	9
执教5-10年	17	38
执教11-15年	11	24
执教16-20年	7	16
执教20年以上	6	13
团体项目	10	22
个人项目	35	78

(二) 研究方法

1. 访谈法

在总结其他学者的研究成果后, 对河北省高校高水平运动队教练员和管理层就工作满意度情况进行了针对性访谈, 取得研究资料。

2. 问卷调查法

河北省高校高水平运动队教练员工作满意度量

[投稿日期] 2014-12-28

[基金项目] 河北省社会科学基金年度项目(编号: HB14TY023)

[作者简介] 张春华(1970-), 女, 河北承德人, 副教授, 硕士, 研究方向: 体育教育。

表主要参考宫火良(2002)的高中教师工作满意度问卷八维度量表^[3]和魏烨(2012)的教练员工作满意度调查问卷的五维度量表^[4]修订而成。河北省高校高水平运动队教练员工作满意度量表包括7维度,共46个条目:一、工作薪酬(6个条目);二、社会支持(7个条目);三、领导管理(5个条目);四、工作强度(7个条目);五、升迁发展(5个条目);六、同事关系(9个条目);七、工作条件(7个条目)。所有条目采用李斯特5点评分法及正向打分,分别为:“非常满意”表示5分;“满意”表示4分“一般”表示3分;“不满意”表示2分;“非常不满意”表示1分。河北省高校高水平运动队教练员工作满意度得分值为各个条目实际得分值之和。实际得分值与理想最高分的比值为指标值,指标值越高,表示工作满意度的程度越高。为了防止“满意”和“不满意”等敏感词汇使研究对象的心理防卫提高而无法获得有价值的数据,在对研究对象发放调查问卷时将名称改为“工作状态调查表”,同时由被试者匿名填写。问卷的信度通过了专家咨询和统计法进行检验,反复修改和校正后具有较高的信度。随机选取了15名高校教练员进行预调查,量表的再测信度为0.784,表明该问卷的可信度较高。

3、数理统计法

利用spss19.0软件对数据进行统计处理

三、研究结果与分析

(一) 河北省高校高水平运动队教练员工作满意度总体情况

经过调查结果显示(见表2):河北省高校高水平运动队教练员工作满意度实际总分偏低(115.01±18.66),总指标值为0.501。经过各维度指标值的比较,各方面满意度得分从低到高的分别是:工作薪酬、工作强度、社会支持、升迁发展、工作条件、领导管理、同事关系。特别是在工作薪酬(0.321)、工作强度(0.355)、社会支持(0.401)和升迁发展(0.434)四个方面的得分低于理想平均值,反映出被试对象对4个方面工作的不尽如人意。目前,河北省高校高水平运动队的教练员绝大部分由本校教师担任,薪酬与其他教师相差不大,却承担了高校竞技体育基础建设的大部分工作。尤其是一些高校在教练员的奖励制度上缺乏有效的调节,使得教练员的工作投入与工作回报不对等,引起了部分教练员的心理落差。而且高校教练员担负了运动队的管理、选拔、比赛等大量事务,尤其是必须坚持常年系统的训练任务,导致其工作时间长、工作强度大,对教练员的身心健康产生了影响。而且部分学校的管理层和其他教师由于对体育科学的了解程度较低,导致对高校竞技体育运动没有足够的重视和对待,无法对教练员产生情感支持和共鸣,引起了“社会支持”维度得分较低。

表2 45名被试工作满意度得分一览表($\bar{x} \pm s$,分)N=45

条目	条目数	最高分	实际均值	指标值
工作满意度总分	46	230	115.01±18.66	0.501
工作薪酬	6	30	9.630±4.61	0.321
社会支持	7	35	14.035±4.23	0.401
领导管理	5	25	16.825±3.25	0.673
工作强度	7	35	12.425±4.21	0.355
升迁发展	5	25	10.850±4.06	0.434
同事关系	9	45	32.625±5.02	0.725
工作条件	7	35	18.620±3.31	0.532

(二) 河北省高校高水平教练员工作满意度基于性别的差异分析

河北省高校高水平教练员工作满意度在性别上存在一定的差异(见表3)。一、女性教练员在社会支持、领导管理、工作强度和工作条件这四个维度上得分低于男性教练员。尤其是“社会支持”上呈非常显著差异($p<0.01$)。经过访谈和调查了解后发现,女性教练员的社会交往范围较男性教练员更小,获得的来自社会外界的情感支持和认知支持更

小。而且受中国传统影响,女性在家庭要承担更多的家务事务。当家庭需要和工作需要产生冲突的时候,女性教练员受到家庭的支持力度也相应变小。所以在社会支持这个维度上,女性教练员和男性教练员产生了非常显著的差异。二、男性教练员在工作薪酬、升迁发展和同事关系的三个维度上低于女性教练员,其中“升迁发展”上呈显著差异($p<0.05$)。通过访谈后分析,受社会的影响,男性教练员在工作薪酬和升迁发展上的需求高于女性,希望

通过自己的努力在事业上能更进一步。

表 3 45 名被试基于性别分组的均数比较 ($\bar{x} \pm s, t$)

条目	男	女	t 值
工作薪酬	9.13±4.47	10.13±5.51	-0.553
社会支持	16.27±5.04	11.80±5.19	3.627**
领导管理	17.66±4.22	15.99±4.26	1.061
工作强度	13.09±3.22	11.76±4.34	3.060**
升迁发展	9.15±5.76	12.55±4.12	-2.930*
同事关系	32.17±3.41	33.08±3.05	-0.304
工作条件	19.00±3.45	18.23±3.62	0.134

注：* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ 。

（三）河北省高校高水平教练员工作满意度基于执教年限的差异分析

表 4 45 名被试基于执教年限分组的均数比较 ($\bar{x} \pm s, t$)

条目	5 年以下	5-10 年	11-15 年	16-20 年	20 年以上	t 值
工作薪酬	10.30±4.93	9.73±5.77	8.19±4.87	8.28±4.93	11.65±4.21	2.418**
社会支持	13.89±3.69	13.49±3.12	14.19±3.28	14.04±3.01	14.60±3.12	0.969
领导管理	16.99±3.25	17.33±3.66	16.15±3.97	17.16±3.42	16.49±3.19	0.873
工作强度	12.92±3.97	13.05±4.61	13.17±4.33	11.68±3.92	11.56±4.10	2.115*
升迁发展	9.33±4.33	10.31±4.21	10.20±5.13	10.96±4.76	13.45±3.79	3.365**
同事关系	33.60±3.87	33.28±3.41	32.30±3.10	32.95±3.27	30.99±3.71	1.045
工作条件	19.36±3.22	18.81±3.34	18.25±3.18	18.80±3.57	17.88±3.03	0.232

注：* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ 。

分析不同执教年限的工作满意度数据（见表 4）得知：不同执教年限的分组在工作薪酬和升迁发展的两个维度上呈非常显著差异（ $p<0.01$ ）；在工作强度上呈显著差异（ $p<0.05$ ）。一、数据显示，随着执教年限的增加，工作薪酬的维度得分出现先减后增的变化趋势。执教 11-15 年的教练员（8.19）的工作满意度均低于其它组别的水平并低于平均得分（9.63）。分析得知，执教 11-15 年的教练员基本属于各单位的中青年骨干教练员，在工作中承担了绝大部分的工作，但是也处于生活压力最大的人生

阶段，因而对工作薪酬的满意度得分偏低。二、数据显示，随着执教年限的增加，升迁发展上的满意度分值也在逐渐增加。分析认为，年轻教练刚刚参加工作，职务较低，收入较低，所以工作积极性强，对升迁发展的希望也就越大，反而降低了升迁发展维度的得分。

（四）河北省高校高水平运动队教练员基于执教项目性质的差异

表 5 45 名被试基于执教项目性质分组的均数比较 ($\bar{x} \pm s, t$)

条目	团体项目	个人项目	t 值
工作薪酬	9.53±4.107	9.73±4.792	-0.220
社会支持	16.14±4.17	11.93±4.83	0.435**
领导管理	17.82±4.110	15.83±4.632	0.357*
工作强度	11.02±5.127	13.83±5.012	-0.422*
升迁发展	10.89±3.239	10.81±3.614	0.610
同事关系	32.34±3.470	32.91±3.548	-0.204
工作条件	18.77±3.612	18.47±3.337	0.226

注：* $p<0.05$ ；** $p<0.01$ 。

见表 5，执教团体项目（如篮球、足球、排球等）的教练员与执教个人项目（田径）的教练员在工作

薪酬、升迁发展、同事关系和工作条件上差异不显著。在社会支持上团体教练员满意度得分优于个人项目教练员,呈非常显著差异($p < 0.01$);在领导管理上优于个人项目教练员,呈显著差异($p < 0.05$);在工作强度上得分低于个人教练员,呈显著差异($p < 0.05$)。经调查后发现,团体项目由于群众基础性好和普及性高,所以团体项目教练员某些知名度上要高于个人项目的教练员,其受到的社会支持和领导关注度也就相应的有所提高。但是团体项目涉及的队员较多,训练、管理、比赛等事务要比个人项目教练员更多,所以在工作强度上满意度较低。

四、结论

1. 河北省高校高水平运动队教练员工作满意度整体偏低。其中,工作薪酬、工作强度、社会支持和升迁发展四个维度得分最低。

2. 女性教练员和男性教练员在工资薪酬上无明显差异,但是在“社会支持”维度低于男教练员,并有明显差异。

3. 在执教年限的分组中,随着执教年限的增加,工作薪酬的得分出现先减后增的变化趋势;而升迁发展的得分却逐渐增加,且显著差异。

4. 执教团体项目的教练员比个人项目教练员的社会支持上的满意度更高,但是在工作强度的满意度较低,有明显差异。

参考文献:

- [1] 工作满意度. 百度百科
<http://baike.baidu.com/view/925907.htm>
- [2] 贺越先, 郭敏刚. 高校高水平运动队教练员工作满意度与离职意愿关系研究[J]. 南京体育学院学报(社会科学版), 2012, 04: 117-120.
- [3] 宫火良. 河南省高中教师工作满意度现状的研究[D]. 河南大学, 2002.
- [4] 魏烨. 教练员工作压力、社会支持与工作满意度的相关性研究[J]. 天津体育学院学报, 2010, 01: 76-80.
- [5] 周召勇. 中学体育教师角色冲突与工作满意度的研究[D]. 华中师范大学, 2006.
- [6] 孙建法. 员工工作满意度影响因素研究[D]. 山东大学, 2006.
- [7] 朱宏琨. 国内 IT 员工工作满意度研究[D]. 大连理工大学, 2004.
- [8] 李守江. 我国优秀青少年足球教练员工作满意度和工作投入及其关系的调查研究[D]. 福建师范大学, 2009.
- [9] 乔汉超. 中学篮球教练员社会支持、工作满意度和工作倦怠的关系研究[D]. 山东师范大学, 2011.
- [10] 吕莉. 高校教师工作倦怠与工作满意度和社会支持的关系研究[D]. 华中科技大学, 2005.

[责任编辑 陶爱新]

Job satisfaction research of coaches of high-level sports teams in colleges and universities in Hebei province

ZHANG Chun-hua, HE Jin-peng

(Physical Education Department, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: In order to further explore job satisfaction status of coaches of high level sports team in colleges and universities, Taking 45 high-level sports teams in colleges and universities in Hebei Province as the research object, a research is conducted with the method of interviewing, questionnaire, and statistics. The study found that the overall job satisfaction of these coaches is comparatively low, a certain difference existing between different genders, coaching service lives and coaching team types. In the aspect of social support, the male coaches received more than women coaches did. And in terms of coaching service lives, with the increasing length of coaching time, their salaries show the trend of increasing after a certain decrease in the first place.

Key words: colleges and universities; sports coaches; Job satisfaction