

职业认同与职业生涯规划 的关系机制

—— 基于普通高校体育教师的实证分析

汤国杰 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

教育部人文社会科学研究项目(编号:09YJAZH025)

职业认同与职业生涯规划 的关系机制

——基于普通高校体育教师的实证分析

汤国杰 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业认同与职业生涯规划的关系机制:基于普通高校体育教师的实证分析/汤国杰著. —杭州:浙江大学出版社, 2012.6

ISBN 978-7-308-09861-8

I. ①职… II. ①汤… III. ①高等学校—体育教师—职业—规划—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 065990 号

职业认同与职业生涯规划的关系机制

——基于普通高校体育教师的实证分析

汤国杰 著

责任编辑 阮海潮(ruanhd@zju.edu.cn)

封面设计 姚燕鸣

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州大漠照排印刷有限公司

印 刷 杭州日报报业集团盛元印务有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 13.5

字 数 257 千

版 印 次 2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-09861-8

定 价 40.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571) 88925591

本书系教育部人文社会科学研究项目“普通高校体育教师职业认同与职业生涯规划关系的研究”(编号:09YJAZH025)的研究成果

杭州师范大学人文社会科学
振兴计划项目资助出版

前 言

职业认同(occupational commitment)作为一个专有名词诞生于20世纪中叶,其内涵随着职业社会化发展而不断丰富。早期,该研究领域里常常出现相互使用同义词,如事业认同(career commitment)、职业认同(occupational commitment)、专业认同(professional commitment)。随着研究的深入“职业认同”一词使用得更为广泛。尽管由于研究视角的差异和研究特定指向性,人们对职业认同有多种表述,但有一个共同的观点,就是认为职业认同既是一种过程,也是一种状态。过程论强调职业认同的形成过程,而状态论侧重于职业认同的结构要素及其联系方式。在职业认同的构成要素问题上,由于人们研究逻辑起点差异,产生三种不同观点。第一种观点认为职业认同是在自我概念基础上发展而来的,其中自我认同由自我认知、自我体验和自我控制三种心理成分构成,由此推论职业认同也包括了职业自我认知、职业自我体验和职业自我控制。第二种观点是基于态度理论,认为职业认同是单一要素的心理构念,即个体对某一职业的相对稳定的态度或者行为倾向。第三种观点是以 Meyer、Allen 和 Smith (1993)为代表,他们的逻辑起点是个体对从事职业的看法是通过多种原因和路径才能形成的,由此提出职业认同应包括不同层面的心理内容的理论假设,并以组织认同理论作为分析框架,提出职业认同的三要素结构,即个体对其从事职业的价值的认知和投入,对其若改变该职业可能导致的损失的知觉,以及因规范压力的内化而投入该职业,将上述职业认同的三个因素分别命名为情感认同、持续认同和规范认同。基于上述理论,众多学者从不同的视角对职业认同的构成要素问题进行了大量研究。Blau (2003)编制了单维度的职业认同问卷以评估个体维持现任职业的愿望和对职业的喜悦程度。Irving 与 Coleman

等对同一个组织的不同职业者进行了研究,结果验证了 Meyer 的职业认同结构观点。Cooper 和 Olson 对教师职业认同的结构及影响要素进行了探索,并提出教师是一个多维度的结构,历史因素、社会因素、心理因素和文化因素都会影响到教师自我职业认同。

上述理论和相关研究对我们审视普通高校体育教师职业认同及其对职业生涯发展影响有着重要的启示作用。作为高素质人才教育者和先进体育文化的传播与创造者,高校体育教师已呈现出巨大的职业价值。然而,目前高校体育教师在工作中有哪些体会,是在工作中有着强烈的职业认同感,并为实现自身职业生涯目标过程感受到快乐,还是由于工作压力产生职业倦怠和强烈离职倾向?而教师的这些体验对自身职业生涯发展及其工作绩效带来怎样的影响?教师自身及人事管理部门将采取哪些行之有效的措施来解决这些问题呢?这一系列问题便使我们产生了对高校体育教师职业认同与职业生涯规划关系问题研究的强烈欲望,于是我带领研究团队于 2009 年申报了教育部人文社会科学研究项目,并获立项。根据课题目的和所要解决的问题,我们进行了 4 个方面的研究:研究 1 是通过查阅大量文献,比较与分析了国内外职业认同和职业生涯规划的研究历程和现状,对职业认同和职业生涯规划相关概念进行了界定,构建了普通高校体育教师职业认同与职业生涯规划关系的假设理论模型;研究 2 是研制普通高校体育教师职业认同量表,基于 Meyer 的三维理论模型,编制普通高校体育教师职业认同的初始量表,并对 261 名普通高校体育教师进行了施测,进而对所编制的普通高校体育教师职业认同量表进行了探索性因素分析和验证性因素分析,结果表明,本课题所研制普通高校体育教师职业认同量表符合心理测量的要求;研究 3,基于 Judge 等人的核心自我评价和目标自我和谐的整合性模型框架,提出高校体育教师职业认同形成的假设理论模型,通过对 265 人高等院校体育教师调查与访谈,借鉴数理统计手段,揭示了普通高校体育教师职业认同的形成机制;研究 4 是普通高校体育教师职业认同与工作投入和职业生涯规划的关系机制,课题组在 2011 年 3 月至 2011 年 4 月期间,对各类属普通高校及各个层面 395 名体育教师进行了调查,获得了普通高校体育教师在职业认同、工作投入、职业认知、职业计划、职业探索及

职业反馈与修正等方面的第一手资料,并借鉴数理统计分析,揭示普通高校体育教师职业认同、工作投入、职业生涯规划的基本特征,并在此基础上探索了普通高校体育教师职业认同对工作投入及职业生涯规划的影响机制。

经过两年半的研究工作,终于按计划完成了全部研究内容。在研究过程中,借鉴社会心理学、人力资源管理学、人口学、组织行为学、职业心理学、心理测量学、统计学等多学科理论与方法,比较系统地考察了普通高校体育教师职业认同与职业生涯规划状态,探索了职业认同与职业生涯规划的关系机制,取得了一些研究成果,尽管该研究成果具有一定理论价值和实际指导意义,但这些研究成果还处在静态的、局部的探索阶段,许多问题有待进一步全面深入地研究。需要进一步研究的几个问题:(1)以“过程论”和“结构功能论”整合性模型为框架,探索职业认同是如何形成的,分析职业认同是如何发展变化,并在动态过程中探索职业认同怎样去影响职业生涯发展的?(2)探索职业认同与职业规划之间的关系机制时,应加强对职业认同与职业规划外部变量的深入分析。我们非常期待国内外的同行们多提宝贵建议,使该领域的后续研究成果更具有价值。

在书稿出版之际必须指出,我的研究生高可清、沈敏凯结合硕士学位论文在普通高校体育教师职业认同与工作投入部分的相关文献资料收集及数据处理等方面做了大量工作,本书的第六章与第七章研究成果也应该属于他们的艰苦研究工作。

汤国杰

2012年6月于杭州

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 研究问题的提出	(1)
第二节 研究相关概念与理论	(3)
第三节 本课题的研究论域、研究思路、技术路线及研究方法	(6)
第四节 本书创新之处	(13)
第五节 本书的基本框架	(14)
第二章 职业认同研究的西方经验与中国探索	(16)
第一节 认同概念及演变	(16)
第二节 西方职业认同研究的演进	(19)
第三节 职业认同的中国探索	(22)
第三章 职业生涯规划的相关研究回顾	(25)
第一节 职业生涯规划概念的演变	(25)
第二节 职业生涯规划理论的演进	(26)
第三节 理论评述	(38)
第四章 普通高校体育教师职业认同量表的研制	(41)
第一节 理论依据	(41)
第二节 量表研制的程序与方法	(42)
第三节 分析与讨论	(49)
第五章 普通高校体育教师职业认同理论模型构建	(50)
第一节 普通高校体育教师职业认同模型的理论基础	(50)

第二节	普通高校体育教师职业认同的假设理论模型	(53)
第三节	普通高校体育教师职业认同理论模型的实证分析	(54)
第四节	普通高校体育教师职业认同模型的分析	(62)
第六章	普通高校体育教师职业认同、工作投入及职业生涯规划的 基本特征	(66)
第一节	普通高校体育教师职业认同的基本特征	(66)
第二节	普通高校体育教师工作投入的基本特征	(74)
第三节	普通高校体育教师职业生涯规划的基本特征	(82)
第七章	普通高校体育教师职业认同与工作投入关系机制	(92)
第一节	普通高校体育教师职业认同与工作投入关系的总体状况 ...	(92)
第二节	普通高校体育教师职业认同与工作投入关系的性别差异分析	(96)
第三节	普通高校体育教师不同生涯发展阶段职业认同与工作投入 的关系	(104)
第四节	不同岗位性质普通高校体育教师职业认同与工作投入关系	(115)
第五节	不同技术职称普通高校体育教师职业认同与工作投入的关系	(118)
第六节	不同学校类别普通高校体育教师职业认同与工作投入的关系	(121)
第七节	普通高校体育教师职业认同与工作投入关系的分析与讨论 ...	(124)
第八章	普通高校体育教师职业认同与职业生涯规划的关系 机制	(127)
第一节	普通高校体育教师职业认同与职业生涯规划的总体关系 ...	(128)
第二节	不同性别高校体育教师职业认同与职业规划的关系	(132)
第三节	普通高校体育教师不同生涯阶段职业认同与职业生涯规划的关系	(140)

第四节	不同岗位性质高校体育教师职业认同与职业规划的关系 …	(152)
第五节	不同技术职称普通高校体育教师职业认同与职业规划的关系	(158)
第七节	不同学校类别普通高校体育教师职业认同与职业规划的关系	(171)
第九章	研究结论与对策性建议	(177)
第一节	研究结论	(177)
第二节	本研究对策性建议	(180)
第三节	研究局限性及进一步研究的方向	(181)
附件一	普通高校体育教师职业认同指标专家问卷	(182)
附件二	普通高校体育教师职业认同问卷	(185)
附件三	目标自我和谐调查问卷	(187)
附件四	普通高校体育教师工作投入问卷	(191)
附件五	普通高校体育教师职业倦怠调查问卷	(193)
附件六	普通高校体育教师核心自我评价问卷	(195)
附件七	普通高校体育教师职业生涯规划问卷	(196)
参考文献		(198)

第一章 导 论

第一节 研究问题的提出

对于工作的价值,学者 Buchholz(1977)概括得极为精辟,他认为“工作本身就是好的,它赋予我们以尊严。每个人都必须工作,一个人不工作那么就不是一个合格的社会成员。人们努力工作才能超越生活中的各种困难,并按照自己的方式生活”。在工作时人们不仅要有专业知识技能,而且还要适应不断变化的组织,由于对职业本身、组织环境等看法的不同,导致了一系列各种认知的偏差,这就导致职业者内心情感的多元化。对此,行为科学家一直试图探讨与人的工作相关的主题,如职业选择、职业发展和职业流动性等问题。早期的研究更多地侧重于员工职业倦怠感、抑郁感、冷漠感等心理状态。近年来,随着行业竞争趋于激烈和就业问题日益严峻,无论是组织还是个体都在追求着高效率,在这样的背景下,学者们从积极心理学的视野考察职业化问题,探索员工的工作状况,于是幸福感、快乐感、认同感、满意度等涉及心理状态的变量出现在该研究领域中,其研究成果在各行各业中发挥了巨大的作用。尽管在这类研究中还没有直接引用职业认同与职业生涯规划等名词,但从问题的本质看已进入了职业认同和生涯发展的研究视域里。由此可见,职业认同与职业规划关联问题的研究是积极心理学、职业心理学和组织行为学等学科交叉作用的必然结果。

伴随着经济快速发展和分配制度的调整,中国社会结构产生前所未有的变化,与此同时,人才的流动性也在不断加快,职业流动性问题逐渐得以凸现。从社会各行各业中所发生的人才“跳槽”现象至少可以折射出四条基本信息:一是传统职业稳定系统已被打破;二是职业认同程度受到影响;三是人们职业规划意识不断增强,组织因素主导个体职业生涯发展将被削弱;四是人们的职业生涯发展将会受到挑战。另一方面伴随着社会经济发展方式的调整,行业分化日趋精细化,行业之间竞争日趋激烈,导致了对专业人员职业化要求的迅速提升。在这种情景下至少也给人们带来两点思考,作为组织人事管理部门强烈地意识到竞争的核心要素是人才,当务之急是如何最大限度地发挥人力、物力和财力等资源

优势,以顺利实现组织目标。而如何提高组织成员的职业认同感、改善员工的工作态度和工作投入度、充分发挥员工的工作积极性、提高工作绩效一直是组织管理的核心问题,也是组织人事管理学、管理心理学的热点课题,而这些问题的解决又属于员工的职业发展范畴。从研究视野来看,不管是职业流动性问题的解析,还是职业发展问题的探索都会涉及职业认同与职业生涯规划之间的关系问题。因此,职业认同与职业规划关联的问题研究是客观现实的需要。

高等学校是培养人才、开发人力资源的主要场所,教师的职业化和专业化水平将直接影响着人才培养的质量,人们逐渐意识到教师专业化和教师职业化的社会价值和现实意义。高校体育教师作为教师队伍的重要组成部分,从职业化视角来考察是在社会行业细分、高等教育和体育文化发展到一定阶段的内在要求和必然结果。体育教师职业化是以自身专业作为基础,即高校体育教师可以发展成长成为一名传授体育运动技能、从事体育科学研究、创造和传播体育文化的专业人员。高校体育教师职业化程度将直接关系到大学生身心健康、体育文化传播乃至体育学科的发展。从职业特性看高校体育教师既有教师职业的共同特征又有其自身的特性,如职业任务的多维性、职业性质的社会性、工作任务的挑战性、工作要素的公开性等。然而,目前高校体育教师在工作中有哪些体会,他们对所从事工作的认同程度如何?如何看待自身的职业生涯?如何规划自身的职业生涯?其职业认同感是怎样形成的,又是通过什么途径去影响着职业生涯发展?由于历史和社会的原因,对体育教师职业化缺乏应有认识,这些客观存在的问题缺乏应有的研究。尽管已有相关理论和研究在解决职业化普适性问题时有一定的借鉴作用,如有学者研究认为,医生、律师等专业人员的职业认同与专业发展存在着高度相关,具有较强的职业认同感对于专业情感、专业技能等的发展具有积极的促进作用,但对高校体育教师职业化问题缺乏针对性,显得解析力不强。

基于上述职业化发展的研究背景,对普通高校体育教师职业认同及其对职业生涯发展问题的研究必将引起人们的关注,并以职业认同与职业生涯发展之间互动关系作为考察的主要内容。为此,本课题试图以职业认同(professional identity)、职业生涯规划概念及理论演变为研究的切入点,对高校体育教师这一特殊组织成员的职业认同特征、工作投入、职业规划特征、以及影响职业认同、工作投入及职业规划的主要因素进行初步探索,在此基础上,对职业认同和职业生涯规划之间的关联程度及其作用路径进行实证研究,揭示当下在体育教师队伍管理中所存在的问题,为改善高校体育教师队伍管理,促进体育教师专业化和职业生涯的良好发展,提高体育教师工作绩效提供理论依据。

第二节 研究相关概念与理论

一、研究的相关概念

(一) 职业认同

职业认同是一种心理现象,是认同主体对职业的主观看法。它既是一种过程,也是一种状态。过程论强调职业认同的形成过程,而状态论侧重于职业认同的结构要素及其联系方式。考虑到本研究目的和对象(高校体育教师)为在职人群,职业认同特指认同状态,即指普通高校体育教师对自身从事职业的主观看法,包括情感认同、持续认同和规范认同,其中情感认同指个体情感上对职业的依恋、认同和心理投入,从而形成维持某一职业的愿望;持续认同指个体知觉到自己离开某一职业而不得不承受成本和代价从而努力去从事某一职业;规范认同指个体处于对职业忠诚的规范,或者从职业中获利,处于互惠原则而形成对职业的忠诚感。

(二) 工作投入

工作投入(work engagement)最早是由 Kahn(1992)提出的,他认为的工作投入是个体活力卷入到物质的、认知的、情感劳动中的一条通道^①。Maslach(1997)在研究工作投入与工作倦怠的过程中,对工作投入进行了操作性定义,她认为工作投入包含能量、卷入、效能三个维度,这三个维度对情感衰竭、非人性化、个人成就感降低分别对立^②。Britt 等(2001)编制了一个包含 6 个题项的工作投入测量,他认为工作投入包括责任感、承诺、绩效影响知觉,责任感是指我要为自己的工作绩效负责;承诺感是指我愿意献身于自己的工作;绩效影响知觉是指我在工作中的表现与我自身关系重大^③。Schaufeli(2002)等认为工作投入与工作倦怠是员工幸福感上的两个特征,工作投入的特征是高的激活和快乐;工作倦怠的特征是低的激活和快乐。工作投入是一种与工作相关的积极的、充实的精神状态,包括三个维度——活力、奉献、专注^④。由于 Schaufeli 的工作投入三维结构定义具有很强的操作性,Schaufeli 等人研制的工作投入量表,被世界很

① 骆静,廖建桥.企业员工工作投入述评[J].外国经济与管理,2007,29(5):40-46

② Maslach C, & Leiter MP. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it[J]. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997, 12(3): 35-41

③ 骆静,廖建桥.企业员工工作投入述评.外国经济与管理,2007,29(5):40-46

④ Schaufeli WB. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach[J]. Journal of Happiness Studies, 2002, 3(1): 71-92

多国家采用。我国学者张轶文、甘怡群(2005)翻译了 Schaufeli 的量表,修订了中文版 UWES 问卷,可以应用于国内相关领域的研究^①。

Britt 等(2001)研究发现人格坚韧性(personality hardiness)与个体的工作投入存在着显著的正相关,外倾性(extraversion)、神经质(neuroticism)和灵活性(mobility)均对工作投入有较强的预测力。国内学者张轶文、甘怡群(2005)借用了 Schaufeli 的工作投入问卷,结合自我知觉的问卷,对中学教师群体进行了调查,结果表明自我知觉(self-consciousness)与工作投入也存在显著的正相关,“积极应对”和“寻求情感支持”两种应对策略与活力、奉献和专注等工作投入维度均存在显著的正相关^②。周丽丽(2009)研究表明组织气氛与工作投入显著相关,且人际气氛对工作投入的预测力显著^③。

(三) 核心自我评价

核心自我评价指的是个体对自身能力和价值的最基本的评价。它关注的人格特质与个体行为的关系,实质是自我概念对个体行为的自我调节作用。

(四) 目标自我和谐

目标自我和谐指个人所设定的目标与自己的内在兴趣、价值观的整合程度,关注的是不同目标对个体行为的动机作用。目标自我和谐的操作定义为个体的自主性动机减去控制性动机的差值。

(五) 职业生涯规划

职业生涯规划这一概念属于人力资源管理学的研究范畴,个人通向职业生涯成功的指示器,它不仅选择某一职业过程,而且对所需职业探索、并实现职业预期的过程,包括个体要素、职业要素、时间要素、环境要素、发展和动态要素。许多学者从自身研究的需要进行了定义,至今尚未达成一致概念,但从研究历程和未来趋势看关于职业生涯规划概念的界定至少会涉及职业自我评估、生涯发展目标 and 应对职业行为三个层面,这三个层面既是相互传递关系又是不断发展过程,共同作用于职业生涯发展的全过程。基于这样的认识,本研究的普通高校体育教师职业生涯规划特指普通高校体育教师在高校体育教学、科研和社会服务工作岗位上,根据自身特点和具体工作环境,制定职业计划、进行职业探索、实现职业生涯目标的认知决策过程,它包含职业自我认识、职业计划、职业探索、反馈修正等四个基本要素,其中职业认知是指通过科学认知的方法和手段,对自己所从事职业的兴趣、价值观、敬业度及能力的客观评价;职业计划是指根据自己的主客观条件,确定

① 张轶文,甘怡群.中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验[J].中国临床心理学杂志,2005,13(3):268-270

②③ 骆静,廖建桥.企业员工工作投入述评.外国经济与管理,2007,29(5):40-46

与职业生涯长、中、短期目标,并为实现各级目标所制定详细、具体、全面变通的可行性计划;职业探索是指在体育教师职业生涯过程中,能结合体育学科性质,不断提高专业理论修养和实践能力,提升自身职业化水平;反馈修正是指教师不断地反省自己、审视职业内外环境,并及时修正生涯目标和计划的能力。

二、相关理论

(一) Meyer 的三维职业认同理论

Meyer 的三维职业认同理论是在组织认同理论的基础上发展而来的。认知、情感、行为意向是个体理性行为过程的三个基本心理结构,其中认知是指人们对事物的评估,情感是对事物的感觉,行为意向是指基于对事物评估和感觉所产生的倾向性行为。Meyer、Allen 和 Smith(1993)提出的职业认同三维模型认为职业认同包括三方面因素,即规范认同、情感认同和持续认同。规范认同指个体处于对职业忠诚的规范,或者从职业中获利,处于互惠原则而形成对职业的忠诚感。情感认同是指个体情感上对职业的依恋、认同和心理投入,从而形成维持某一职业的愿望。持续认同指个体知觉到自己离开某一职业而不得不承受成本和代价从而不得不继续从事某一职业。^① 本研究在研制普通高校体育教师职业认同问卷时,首先是基于 Meyer 的三维职业认同理论编制初始问卷,也是本研究提出普通高校体育教师职业认同的三维理论构想的基础和依据。

(二) Judge 等的整合性理论模型

该理论模型是学者 Judge 等(2005)在对核心自我评价模型和目标自我和谐模型评判的基础上,认识到核心自我评价模型和目标自我和谐模型存在着内在的联系,将核心自我评价模型(Core Self-evaluation Model)和目标自我和谐模型(Goal Self-concordance Model)整合起来去解析工作的相关变量更为有效。该整合性理论模型的主要观点是核心自我评价与目标自我和谐关系密切;目标自我和谐影响着工作相关变量;核心自我评价经由目标自我和谐影响着工作相关变量。这一整合性模型是本研究揭示普通高校体育教师职业认同形成机制的理论基础。

(三) Schaufeli 工作投入理论

该理论主要观点是工作投入表现为活力、奉献、专注三个维度。活力是指具有出众的精力与韧性,愿意在自己的工作中努力,不容易疲倦,面对困难时具有坚韧力。奉献是一种对工作的强烈卷入,伴随着对工作意义的肯定及高度热情,以及自

^① Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conception[J]. Journal of Applied Psychology, 1993, 78(4): 538-551

豪和受鼓舞的感觉;而专注则是一种全身心投入工作的愉悦状态,感觉时间过得很快,不愿意从工作中脱离出来。^①该理论在学术界得到多次验证,同时基于该理论所编制的测量工具被广泛运用,因素结构在不同文化、不同职业群体中保持稳定,信效度良好。为此,本研究在高校体育教师工作投入依托 Schaufeli 的三维理论。

(四) 教师生涯发展阶段理论

学者傅树京遵循职业性成熟度发展过程规律,从教育职业化视角考察了教师生涯发展阶段,提出教师职业发展分为以下四个阶段:第一个阶段为适应期(30岁以下),重点是实现从学生到教师角色、从理论知识到实际教育教学能力、从所学知识体系到所授知识体系的三个转化,强化职业道德和技能,完成教师角色的实现,确立自己未来发展方向;第二个阶段为建立期(40~51岁),这一时期的教师特点表现为心理更趋平衡,能力更趋综合,培训重点是提出新任务新要求,帮助教师更新知识和教育观念,强化教育教学的胜任度;第三个阶段为成熟期(50~61岁),该时期教师有丰富的教育教学经验和一定的科研能力,重点是排除职业厌倦、道德感下降和职业能力滑坡等因素对专业发展的制约,改组知识与能力结构,真正成为研究型教师;第四个阶段又称平和期(60~71岁),这一时期教师充分体验到职业的艰辛和乐趣,具备了良好的心理品质和稳固的教育教学特色,发展重点是吸纳新成果,大胆进行教育教学改革,继续提高科研能力,把多年的经验教训升华为教育理论。教师专业发展是一个连绵不绝的直线发展历程,表现出明显的阶段性。^②由于本研究主要考察对象是在职在岗的高校体育教师,因此,在后续分析普通高校体育教师职业认同、职业规划及与工作后果变量变化特征时以该理论为立论依据。

第三节 本课题的研究论域、研究思路、技术路线及研究方法

一、研究论域

(一) 研究问题的确定

职业认同与职业生涯规划关系的研究通常有以下两条路径,第一种是从社会认同的视角入口进行考察;第二种是从个体自我认同入口进行考察。前一种

^① Schaufeli WB. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach [J]. Journal of Happiness Studies, 2002, 3(1): 71-92

^② 钟继利. 施恩职业理论在苏北小学教师职业生涯规划中的应用研究[D]. 南京师范大学硕士论文, 2007