

女性私人健身教练从业限制因素模型构建与分析

陈金鳌^{1,2}, 相建华³, 周耀军¹, 徐勤儿¹

(1. 常州大学 体育学院, 江苏 常州 213164; 2. 苏州大学 体育学院, 江苏 苏州 215021;
3. 山西大学 体育学院, 太原 030006)

摘要: 运用文献资料法、调查法和逻辑分析法, 对女性私人健身教练从业限制因素进行研究。利用访谈和问卷调查获得的数据, 构建了女性私教从业限制因素的结构模型, 并采用验证性因素分析对模型进行检验。结果显示: 限制女性私教从业的因素主要包括个人限制因素、人际限制因素和企业限制因素, 构建的三因素结构模型各项指标拟合度良好, 结构稳定, 可以为促进女性私人健身教练从业提供参考。进而从三个因素的角度, 提出促进女性私教从业的建议, 包括女性私教合理规划个人职业生涯, 坚定从业信念; 家人、同伴转变观念, 提升女性私教的社会支持; 健身企业切实履行对员工的社会责任, 增强女性私教的工作满意度和企业认同感。

关键词: 女性私教; 从业限制; 结构模型; 个人因素; 社会支持; 健身企业

中图分类号: G80-053

文献标志码: A

文章编号: 1008-3596 (2019) 02-0020-06

随着社会的发展和居民生活水平的提高, 居民的健康意识不断增强, “花钱买健康”逐渐被越来越多的人接受。私人健身教练作为体育健身服务行业中最重要的人力资源, 面临人员结构不合理的严峻问题^[1]。相关研究显示, 在众多私教从业者中, 女性占比显著低于男性^[1-5]。对健身行业而言, 男性教练和女性教练各具优势, 不同健身需求的消费者对教练员的性别要求也不同^[6]。如果男性与女性私教在人数上相差悬殊, 必然不利于体育健身市场的健康发展和全民健身的持续推进。

依据布朗芬布伦纳 (U Bronfenbrenner) 的社会生态系统理论 (theory of social ecosystems), 个体嵌套于相互影响的一系列环境系统之中, 系统与个体之间相互作用并影响个体的发展。从该理论来看, 女性私教的从业受限绝不仅仅是某一单

方面的问题, 而是涉及个人家庭、健身企业和社会交往等多方面、多系统的综合性社会问题。女性私教所处的家庭环境、健身俱乐部/工作室、社交朋友圈等都会对其从业行为产生直接或间接的影响。因此, 基于社会生态系统理论, 本研究首先对离职女性私教进行调查访谈, 然后运用探索性因素分析法, 构建女性私教从业限制因素的结构模型, 再通过重选样本对模型实施验证性因素分析, 最后分别针对各限制因素进行剖析并提出建议, 以期为促进体育健身服务人才的合理调控, 优化私人健身教练的人员结构比例, 保障私教队伍的均衡和可持续发展提供理论与实践参考。

1 研究对象与研究方法

1.1 研究对象

以女性私教从业的限制因素作为研究对象。

收稿日期: 2018-08-18

基金项目: 国家社会科学基金项目“苏南城乡公共体育服务均等化示范区建设研究”(14BTY013); 江苏省高校哲学社科研究基金项目“供给侧改革背景下江苏社区公共体育资源配置研究”(2017SJB1773)

作者简介: 陈金鳌 (1981—), 男, 江苏淮安人, 副教授, 博士, 研究方向为全民健身理论与实践。

文本信息: 陈金鳌, 相建华, 周耀军, 等. 女性私人健身教练从业限制因素模型构建与分析[J]. 河北体育学院学报, 2019, 33 (2): 20-25.

选择已离职（1 年内）或即将离职的女性私教作为调查对象。

1.2 调查法

由于本研究是要通过调查女性私教的人口学信息、从业背景、从业经历、职业态度和观点等资料，抽象并构建出阻碍女性从事私教职业的相关因素，故将问卷调查法作为主要研究方法，辅以访谈调查法。

1.2.1 限制女性私教从业因素的开放式调查和访谈

首先，随机选取 50 名正在办理离职手续的女性私教作为行为样本，基于当前私教职业的从业环境，通过开放式调查收集阻碍女性私教从业的因素，并选取 30 名离职（1 年内）的女性私教就其离职因素进行访谈；再对部分女性私教的家人、朋友、客户、健身俱乐部/工作室管理者进行访谈，从多方面了解女性私教从业的阻碍因素。每次访谈时间为 15—20 分钟，结束后将访谈记录交由受访者确认，并对访谈结果进行归类整理。

1.2.2 女性私教从业限制因素调查问卷设计

在对前期收集的调研数据和访谈资料进行归纳分析的基础上，设计与女性私教从业因素相关的问题，初步形成“女性私人健身教练从业限制因素调查问卷”。对 30 名离职 1 年内和即将离职的女性私人健身教练进行问卷测试，回答方式为 Likert 五级评分法：完全符合（5 分）—很不符合（1 分）；之后，依据实际作答的整体情况，从语言表达、含义精准、格式及排序等多角度对各题项进行修订完善，并请业内专家对调查问卷提出修改意见，形成最终的“女性私人健身教练从业限制因素调查问卷”。

1.2.3 调查问卷的信效度检验

为充分保证问卷的可靠性和稳定性，使调查结果科学、客观、可信，分别对问卷的信度和效度进行检验。

效度检验：聘请本研究领域的 6 位专家、3 位金牌私教、3 位健身行业的资深管理者对调查问卷的内容和结构效度进行综合评价。采用“非常合适、比较合适、一般、不合适、非常不合适”五级评判程度来审定问卷；随后依据 12 位专家的意见及建议，进一步对问卷设计进行修订与完善；表 1 显示，问卷在总体上能有效反映研究内容和指标，效度达到可行性标准。

表 1 专家效度检验一览表

分级程度	人数
非常合适	4
比较合适	6
一般	2
不合适	0
非常不合适	0

信度检验：问卷信度采用重复测量法进行检验，即在问卷发放结束三周后，再随机选取 30 份问卷进行重测。经相关性检验，两次问卷测量的相关系数 r 为 0.901 ($p<0.01$)，表明受访者的回答具有很好的内部一致性和稳定性，收集到的问卷可信度高。

1.3 抽样方法与样本量

采用整群抽样、分层抽样和随机抽样相结合的方法，在江苏省所辖 13 个市内共选取 45 家健身俱乐部（规模 2 000—3 000 m²）和 30 家健身工作室（规模 200—300 m²），对近期已离职（1 年内）以及正在办理离职手续的女性私教共 460 人发放问卷，回收有效问卷 439 份，有效回收率为 95.4%。

1.4 数理统计法

运用 SPSS 19.0 和 AMOS 22.0 统计软件对调研数据进行探索性因素分析和验证性因素分析。

2 结果与分析

2.1 女性私教从业限制因素的探索性因素分析

2.1.1 项目相关性检验

首先对各项目能否进行因素分析进行相关性检验。因素取样适当性指标 KMO 统计量取值介于 0—1 之间，其值越靠近 1，则说明变量间的相关性越强，越适合做因素分析。本研究的 KMO 值为 0.882 $>$ 0.8 ($p<0.01$)，表明非常适合；Bartlett 球形检验卡方值为 26 185.93 ($p<0.05$)，说明因素模型达到显著性水平，这批资料适合做因素分析。

2.1.2 公共因素的数量

将所有限制女性私教从业的因素量化处理后，进行因素模型方差最大化正交旋转，对各项限制因素作降维处理，提取因素变量的方差贡献（特征值）和方差贡献率。表 2 的统计结果显示：斜交旋转后，特征值大于 1 的共有 3 个因素，对应的累计方差贡献率为 70.516%。可见，该 3

个因素反映了原变量的大部分信息。

表 2 因素提取结果统计一览表

因素	特征值	方差贡献率/%	累计方差贡献率/%
R1	4.810	35.943	35.943
R2	3.952	20.308	56.251
R3	1.687	14.265	70.516

2.1.3 因素的特征及命名

正交旋转后，将 3 个主因素包含的各变量负荷均取 0.5 以上，以使归纳得到的因素变量含义更为清楚。其中，因素 R1 包含 9 个变量，负荷介于 0.526—0.838，主要与个人的性别角色认

同、职业认知、职业兴趣、职业技能、体能水平、教育背景、形体/体重、交流/沟通能力、性格/个性等有关，遂被命名为“个人限制因素”；因素 R2 包含 4 个变量，主要与长辈、丈夫、同伴、会员/客户等有关，遂被命名为“人际限制因素”；因素 R3 包含 6 个变量，主要与供职俱乐部/工作室的文化理念、管理水平、工作时间、工作环境、器材设施、薪资收入等有关，遂被命名为“企业限制因素”。各限制因素体现的具体特征与内容参见表 3。

表 3 女性私教从业限制因素构成一览表

因素	各限制因素体现的具体特征与内容	因子共同性
R1	对性别角色的认同，职业认知肤浅，职业兴趣低而未形成积极的行业价值观，职业技能欠缺，体能受限，受教育水平不高，形体/体重困扰，交流/沟通能力不佳，性格/个性敏感。	>0.5
R2	长辈的干预，丈夫的控制/约束，同伴的影响，会员/客户的影响。	>0.5
R3	缺乏良好的企业文化理念，管理水平低，工作时间偏长，工作环境不佳，器材设施老化落后，收入不稳定。	>0.5

2.2 女性私教从业限制因素的验证性因素分析

重新选取 402 名已离职（1 年内）和即将离职的女性私教为样本，进一步通过验证性因素分析验证限制女性从事私教的三因素结构拟合情况。参照模型拟合标准， χ^2/df 应在 1—5 之间，越接近 1，拟合性越好（<2 良好，<3 合理，<5 可以接受）；RMSEA（近似误差均方根）和 SRMR（均方根残差）应<0.08（越接近 0 拟合

性越好，<0.05 为优，<0.08 为良好）；GFI（拟合优度指数）、AGFI（调整拟合优度指数）和 CFI（比较拟合指数）应>0.90（越接近 1 拟合性越好）。表 4 中的三因素模型拟合检验结果显示，各项指标的拟合度均符合要求，且各因素变量的载荷都>0.5，表明限制女性私教从业的三因素结构模型的适配性良好，结构稳定。根据验证结果建立了三因素结构模型（图 1）。

表 4 限制女性私教从业的三因素结构模型拟合度指标一览表

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	GFI	AGFI	CFI
510.61	171	2.986	0.051	0.063	0.975	0.954	0.982

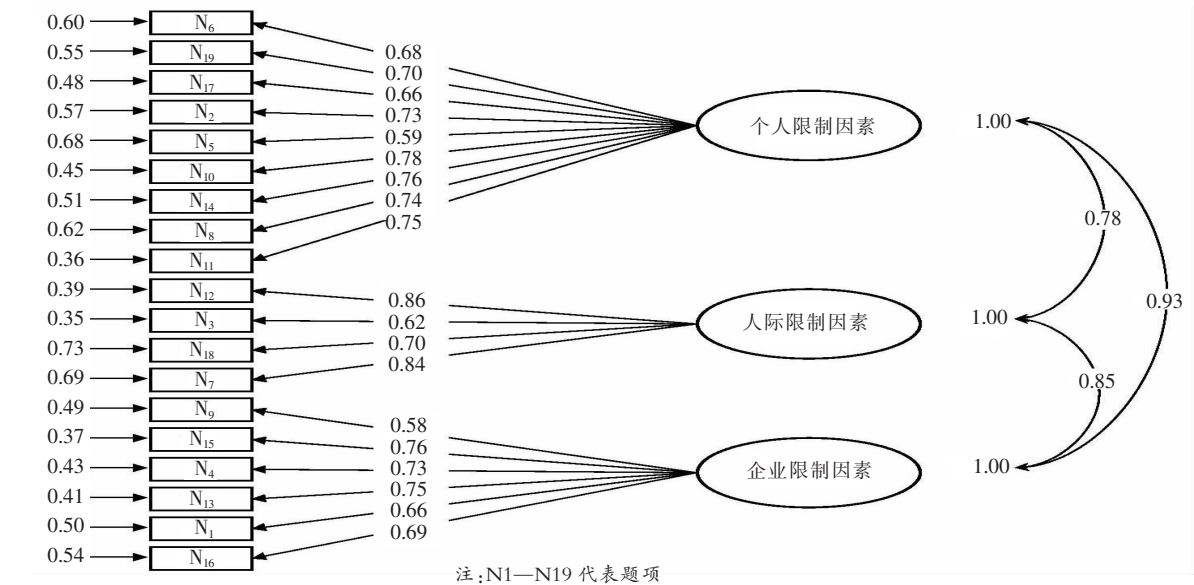


图 1 女性私教从业限制因素的三因素结构模型示意图

3 分析与讨论

3.1 个人限制因素

基于中国传统文化背景,在社会性别分工上,成年女性更倾向于承担诸如缝补、洗衣、烹饪、整理家务、清洁卫生、抚育孩子等家庭内部劳动。因此,如果女性私教认同并顺从传统的社会性别分工,那么在其组建家庭后特别是生育之后,极易中断教练职业而回归家庭事务;一旦脱离教练岗位较长,受周围环境的影响,将很难再次回归健身行业。这也是在职女性私教年轻且未婚者居多,而离职者已婚者居多的重要原因。

有研究认为,对所从事职业的深刻认知以及积极的择业观,有助于增强从业者的职业认同感,进而提升从业稳定性^[7]。女性私教对私教职业的认知普遍较为局限和肤浅,择业动机主要停留在就业时效和薪资收入上,不仅缺乏对行业前景的正确判断和预期,也缺乏系统长远的自身发展目标和职业生涯规划^[8],最终难以突破事业发展瓶颈,导致从业稳定性降低。另有研究认为,从业者只有对所从事的职业充满浓厚兴趣和积极情感,才能发自内心地去理解和感知,进而有效提升职业忠诚度和稳定性^[9]。反观女性私教,很少有市级以上健身健美比赛的经历,也就不能发自内心地去热爱和欣赏健身健美运动,致使个人职业兴趣暗淡,角色定位模糊,不能形成积极坚定的行业情感和价值观,导致从业韧性不强,一旦遭受工作挫折或外界环境的不利影响,易产生离职意愿和行为。此外,女性私教如果没有足够的职业热情和激情,不仅会缺乏提升专业技能的内在动机,使自身理论知识和业务水平跟不上行业的发展要求;还会降低自主锻炼身体、塑造身型的要求,无法保证良好的形象和足够的体能,进而无法适应职业要求。

一名优秀的私教需要掌握系统专业的基础理论知识。健身运动所涉及的学科知识非常广泛,如人体解剖学、运动生理学、运动营养学、运动生物力学、运动训练学、运动心理学、体育美学等。而完整的学科知识体系和丰富扎实的专业知识均有赖于良好的教育背景,这是私教从业信心和稳定性的保障^[8-10]。然而,目前国内高学历的私教人才十分匮乏,这也自然成为限制女性私教从业的因素之一。

另外,健身教练属于服务型行业,工作对象

是来健身俱乐部/工作室健身锻炼的会员,其工作性质决定了女性私教每天要面对各类客户。因此,对于女性私教而言,良好的交流沟通能力以及坚韧的个性、开朗豁达的性格和一定的心理承受力都是必备的职业素养,否则很难长期面对会员续课、销售业绩、同行竞争等诸多职场压力。调查发现,部分离职女性私教与健身会员/客户在锻炼指导和效果评价方面的交流沟通能力不佳,性格较敏感,难以承受职场环境压力,导致职业生涯中断。

3.2 人际限制因素

虽然随着社会发展和进步,妇女地位有了显著的提升,但受传统观念影响,“女主内”的社会角色依然根深蒂固地存在于很多人的思想观念中。婚前,女性的工作选择很大程度上受到父母的潜在影响或间接干预,而长辈们的思想大多比较保守,普遍不愿接受女性从事体力工作和社交工作;婚后,女性的工作更多地会受到丈夫态度的影响,很多男性都非常在意自己妻子在工作中频繁与不同男性的肢体接触^[11]。但现实情况是,女性私教的课时量直接与薪资挂钩,并存在较大的同行竞争压力,这就决定了她们不可能选择会员的性别进行指导,而是要尽可能多地招揽健身客户,以提高售课量。此外,女性私教为了提高会员健身锻炼效果来增加续课量和提升业绩,必然会对会员/客户进行健身指导和动作纠正,肢体接触不可避免。这对于女性私教的丈夫而言,都是比较敏感和忌讳的。由家庭成员构成的亲情、婚姻等关系都是职业女性需要重点考虑和维护的人际关系^[12],一旦其不能与职业相容,女性私教则很可能放弃自己的职业。

除家庭成员之外,同伴也是女性私教重要的社会支持。社会支持理论认为,亲密伙伴可以提供包括协助、引导等工具性支持,或者提供包括心理、情绪、自尊、情感、认可等表达性支持^[13]。研究发现,良好的同伴支持是私教顺利渡过职业摇摆期并突破事业发展瓶颈的有力保障,反之,缺乏同伴支持则成为女性私教职业的限制性因素^[14]。此外,健身俱乐部会员作为私教的服务对象,也会对女性私教的从业稳定性产生影响。调查发现,部分女性私教会因与会员的矛盾而离职。

3.3 企业限制因素

职业女性在从业过程中的个人感受和切身体

验,会直接影响她们对所从事职业的满意度,进而促进或阻碍从业意愿^[15]。研究表明,员工的工作满意度对个人离职意愿具有显著的负向预测效应^[16]。对离职女性私教的调查发现,较低的工作满意度主要来自所在健身俱乐部/工作室的人文氛围、管理水平、工作环境、设备设施、福利待遇等因素。调查发现,多数健身俱乐部/工作室没有形成良好的企业文化理念,管理模式简单粗放,仅以售课业绩为衡量标准,导致员工晋升空间狭窄;有的管理者还强行增加教练的工作量和业绩负荷,甚至随意分派健身卡销售、外勤派单以及器械维护等额外工作,导致很多女性私教难以接受。

在工作时间上,由于健身教练属于服务型行业,全职私教的工作时间带有一定的不确定性,难以以传统的上下班时间衡量。调查发现,健身俱乐部/工作室目前并未对私教实行弹性工作制,导致很多女性私教经常在下班休息时接到购课会员/客户的临时预约而前去指导,导致实际工作时间偏长,与亲友相处的时间被压缩。生活空间和工作环境均会对人的生理、情感和行为产生较大影响,尤其是职业女性,对个人的就职环境较为敏感。调查发现,有离职女性私教反映健身场所空气、噪音、水质等问题,以及设施设备落后,健身器械性能不佳等问题。此外,由健身行业淡季、旺季及俱乐部运营状况导致的课程销售提成变化的影响,收入不稳定也成为限制女性私教从业的因素之一。从总体上看,离职女性私教群体的工作满意度较低,究其原因多数健身企业未充分履行对员工的社会责任,对员工的工作满意度及组织认同感均产生消极影响^[17],导致女性私教频繁跳槽、离职,直至最终离开这一行业。

4 结论与建议

女性私教从业的三大限制因素分别是:个人限制因素、人际限制因素、企业限制因素,本研究构建的三因素模型各项指标拟合度良好,结构稳定,可以为促进女性私教从业提供参考。

(1)对于个人限制因素,体育行政部门、健身健美协会、体育院校和社会职业培训机构应在提高私教职业能力与素养的基础上,通过组织职业技能大赛来塑造女性教练的坚韧性格和心理承受力,并积极引导女性私教对个人职业生涯进行

合理规划与设计,促进职业终身化。此外,建议省市一级的职能部门组织成立女性私人健身教练行业协会,维护女性私教群体的各项权益,积极引导和鼓励具有行业背景的女性投身私教职业,坚定她们的从业信念。

(2)对于人际限制因素,以全民健身上升为国家战略为契机,加大对健身健美运动的宣传力度,积极鼓励女性健身教练参与国内外各项健身健美赛事,引导正在从事或即将从事私教职业的女性及其家人、同伴突破对性别角色及社会化分工的传统认知,从观念上引导女性热爱健身行业。

(3)对于企业限制因素,体育健身俱乐部/工作室应加大女性私教人才的引进力度,打造女性私教特色健身课程,同时制定适合女性私教的课时费、提成标准以及业绩考核方法;此外,还应加强和切实履行对员工的社会责任,诸如提高管理水平,实行私教弹性工作制等;定期更新器材设备和内部陈设,改善室内环境,通过培养员工满意度及企业认同感,不断提升女性私教的工作积极性和稳定性。

参考文献:

- [1] 李向兴.私人教练的“优”与“忧”[D].成都:成都体育学院,2015.
- [2] 徐俊.北京市部分健身俱乐部私人教练发展的现状与分析[D].北京:北京体育大学,2015.
- [3] 宋娇.上海市健身房私人教练行业可持续发展的研究[D].武汉:武汉体育学院,2014.
- [4] 刘小文.男女健身私人教练职业构成特征的研究[D].杭州:浙江师范大学,2014.
- [5] 张红.苏北地区健身私人教练现状的调查与分析[J].体育科技,2015,36(4):109.
- [6] 相建华.中国私人健身教练职业模式[M].北京:中国社会科学出版社,2014.
- [7] 赵飞,龚少英,郑程,等.中学教师择业动机、职业认同和职业倦怠的关系[J].中国临床心理学杂志,2011,19(1):119.
- [8] 相建华.中国健身私人教练员职业生涯设计[M].北京:北京体育大学出版社,2007.
- [9] 牛桂芬.我国私人教练职业终身化研究[D].石家庄:河北师范大学,2012.
- [10] 相建华.塑造金牌私人教练[M].北京:人民体育出版社,2006.
- [11] Eagly A H, Carli L L.家庭责任是女性职业晋升道路上的绊脚石吗?[J].王丽,译.经济资料译丛,

- 2012,(3):87.
- [12] 张新娟,詹鸿飞,米娜,等.职业女性工作家庭冲突、社会支持与主观幸福感的关系研究[J].贵州师范大学学报:自然科学版,2016,34(3):116.
- [13] 邱亚君,梁名洋,许娇.中国女性休闲体育行为限制因素的质性研究——基于社会性别理论的视角[J].体育科学,2012,32(8):25.
- [14] 王东敏,Nancy Morrow-Howell,陈功.国内外体力活动影响因素的研究进展——基于社会生态学视角的分析[J].河北体育学院学报,2017,31(1):46.
- [15] 陈蓉.论女性员工职业生涯管理“五阶段模式”[J].四川劳动保障,2018(S1):56.
- [16] 李宪印,杨博旭,姜丽萍,等.职业生涯早期员工的工作满意度、组织承诺与离职倾向关系研究[J].中国软科学,2018(1):163.
- [17] 付非,赵迎欢.企业社会责任、员工工作满意度与组织认同[J].技术经济与管理研究,2017(4):64.

Model Construction and Analysis of Career Limited Factors of Female Personal Fitness Coaches

CHEN Jin-ao^{1,2}, XIANG Jian-hua³, ZHOU Yao-jun¹, XU Qin-er¹

(1. School of Physical Education, Changzhou University, Changzhou 213164, China;

2. School of Physical Education, Soochow University, Suzhou 215021, China;

3. School of Physical Education, Shanxi University, Taiyuan 030006, China.)

Abstract: By methods of literature, investigation and logical analysis, this paper studies the restrictive factors of female personal fitness coaches. Based on the data obtained from interviews and questionnaires, a structural model of restrictive factors in female personal fitness coaches is constructed, and the model is tested by confirmatory factor analysis. The results show that the factors restricting female personal fitness coaches mainly include personal restriction, interpersonal restriction and enterprise restriction. The three-factor structural model has good fitting and stable structure, which can provide reference for promoting female personal fitness coaches. Then, from the perspective of three factors, this paper puts forward some suggestions to promote female personal fitness coaches, including rational planning of personal career and firm belief in female personal fitness coaches; changing the concept of family members and peers to enhance the social support of female personal fitness coaches; practically fulfilling the social responsibility of employees in fitness enterprises, and enhancing the job satisfaction and corporate identity of female personal fitness coaches.

Key words: female personal fitness coaches; employment restriction; structural model; personal factors; social support; fitness enterprises