

# 社区青年社工职业认同及 影响因素的实证研究 ——基于北京市社区的调查

■ 韩 辉

(中国青年政治学院 社会工作学院 北京 100089)

**【摘要】**调查发现,北京市社区青年社会工作者总体职业认同略高于一般社区的水平,但职业认同四个因素的表现水平不均衡;在影响因素上,性别、社会工作专业学历教育对总体职业认同不存在显著影响,年龄、学历水平对职业认同存在显著影响。要提升社区青年社会工作者职业认同,一是需要创建与优化政策环境,即建立倡导与宣传的动态传媒机制、发展提升其职业能力的教育培训机制、形成以“能力与服务”为本的薪酬与激励机制。二是需要促进与完善其职业生涯发展,对于新手而言,需要配备资深督导,建立沟通机制,开展引导活动并形成内在激励;对于有经验者,要增强其批判性反思意识,实行服务性的人力管理机制。

**【关键词】**社区青年社会工作者 职业认同 生涯发展

社会的应时需求和政府的高度重视,促生了社会工作职业化的发展,这既是对社会现实需求的理性选择,也是专业社会工作可持续发展的必然。然而,在发展进程中,社会工作也遇到了前所未有的挑战,如专业社会工作人才流失、社会工作队伍不稳定等。近年来的实践和研究表明,社会工作者(以下简称社工)特别是青年社工职业认同较低是造成社工人才流失和队伍不稳定的根本原因。同时,社工的职业认同是其专业及职业发展和被社会承认的内在基础。具有了职业认同,社工才会真正在社会治理与管理中发挥其社会服务的作用。

本研究的目的是:在理论上,一是丰富并提升北京社区青年社工职业认同的研究;二是通过研究辨识社工的职业认同及其结构;三是拓展社区青年社工内在心理层面的研究,为提高其工作满意度、降低离职率提供研究依据。在实践上,为提高北京社区青年社工职业培训的成效、促进其职业化发展提供应时依据。在政策上,为北京社区青年社工专业人才培养规划提供制度性参考。

收稿日期:2018-03-06

作者简介:韩辉,中国青年政治学院社会工作学院教师,硕士,主要研究青少年社会工作、心理发展与教育。

## 一、社区青年社工及职业认同

### (一) 社区青年社工的界定及职业认同结构

#### 1. 社区青年社工

关于社区社会工作者,政府和学术界有不同的界定。《北京市社区工作者管理办法(试行)》中指出:社区社会工作者是在社区党组织、社区居委会和社区服务站,专职从事社区管理和服 务、并与街道(乡镇)签订服务协议的工作人员<sup>[1]</sup>。学术界目前较认可的社区社工是指受雇于政府机构,或者在非营利性社会福利机构,运用社区工作的方法,组织社区居民,动员社区资源,解决社区问题,促进社区进步和发展的专业社会工作者<sup>[2]</sup>。在这两类定义中,前者侧重于制度管理下社工的专职性和工作场域;后者强调契约关系下社工的专业性和职业功能。基于北京市社区社工(政府概念层面的居多)的现状,本研究中的社区青年社工是指年龄在22-35岁之间,具有社会工作学历或北京市社区专职工作者执业资格证书,受雇于社区党组织、居委会或者服务站,秉承基本的社会工作理念,运用社区工作等方法,在社区范围内服务的工作人员。

#### 2. 社区青年社工职业认同及其结构

学者安秋玲根据访谈结果,将职业认同分为价值与情感体验、规范承诺和职业认知三个维度<sup>[3]</sup>。魏燕希认为,职业认同是社工认识到所从事的职业给其带来的情感和价值意义,并对职业能力、职业价值、职业特征、机构领导、同事、工作回报、归属感等做出积极的感知和评价<sup>[4]</sup>。王惠卿认为,职业认同由统一性职业自我认同、连续性职业自我认同、情感性职业社会认同、价值性职业社会认同四个维度构成<sup>[5]</sup>。

以上对社工职业认同的界定,在维度上,尽管大多都从个体和社会认同的角度进行划分,但在数量和描述上各有不同;在内容上,虽然都提出职业认同包含对社工职业及角色的认知、情感及价值体验,但在解释及概念的操作上差异较大;在界定来源上,主要源于文献和理论构想,缺少采用实证方法对理论构想进行验证和分析。

基于上述分析,参考魏淑华对教师职业认同的界定,本研究中社工职业认同是指社区青年社工对其职业及内化职业角色积极认知、体验和行为倾向的综合体。它具有两个鲜明的特征:一是动态变化性,即社工职业认同是在青年社工个人与其职业、社区环境的互动中建构并发展的;二是相对稳定性,即对处于某一工作阶段的青年社工而言,其职业认同体现的是一种相对稳定的职业态度。在已有社工职业认同的研究中,绝大多数都是概括性地阐述了社工职业认同的概念,很少涉及其结构情况。在检索到的文献中,仅有两篇研究对社工职业认同的结构做了较清晰的描述,一是安秋玲的三个维度说;二是王惠卿的四个维度说。以上两项研究都提出社工职业认同的结构包含价值观和情感两个要素。此外,魏淑华对教师职业认同的结构做了科学、深入的实证研究,她提出包括职业价值观、角色价值观、职业归属感和职业行为倾向在内的多维职业认同结构<sup>[6]</sup>的看法。该职业认同的结构除了包含价值观和情感两个因素外,还关注到个体的行为倾向,这一方面体现出“认同”的内涵——对认同对象行为的模仿,另一方面也表明了认同的行为倾向与其认知、情感的紧密关联。

综上所述,社区青年社工职业认同在结构上由职业价值观、角色价值观、职业情感和职业行为倾向四个要素构成。职业价值观是青年社工对自身职业意义、价值的积极认识和评价。角色价值观是青年社工对社工角色对自我重要程度的积极认识和评价,表现为社工以自身职业自居并用该职业角色回答“我是谁”的意愿。职业情感反映的是青年社工对自己与职业关系的积极感受和体验。职业行为倾向是青年社工表现出完成工作任务、履行职业责任必需的行为倾向和

表现出没有在职业责任中明确规定,但有益于提高职业工作效能的行为倾向。

## (二) 社会工作者职业认同的研究梳理

国内对社工职业认同的研究尚在探索中。笔者以“社会工作者职业认同”为关键词,分别在中国期刊全文数据库和优秀硕士、博士论文库进行检索,得到主要的研究文献 14 篇。

### 1. 研究对象相对广泛

在研究对象上,涉及广义和狭义的社工两类。安秋玲以上海市专业社团社工与社区行政社工为研究对象,钟莹以广州、深圳、佛山地区的社区组织、民政系统事业单位、民营企业、民间 NGO 和社会工作专业服务机构的社工为研究对象,杜月华、李晶分别以北京市社区服务站和居委会的社工为研究对象,黄珊珊以北京市民办 NGO 社工为研究对象;上述研究均以广义的社工为研究对象。而安芹、魏燕希、张冰、李侨明等则以狭义的专业社工为研究对象。从所属组织来看,包括社区及其中的各类组织、社会工作服务机构或社会组织。从服务领域来看,涉及老人、儿童、妇女、残障人士、青少年、流动人口、教育、医疗、司法、民政、社区等。

### 2. 研究内容集中于职业认同状况和影响因素

在研究内容上,主要集中于社工职业认同状况和影响因素两个方面。在职业认同上,有两种研究结果:魏燕希、张冰、李晶、安芹等人的研究,均得出社工职业认同偏低的结论;钟莹、李侨明、李倩男、杜月华、黄珊珊、赵猛等人的研究,则得出社工职业认同较高的结论。从所属组织来看,在各类社会工作服务机构工作的社工较社区社工职业认同度更高。在影响因素方面,大多从个人和社会两个层面展开。在个人层面,大多数研究表明,性别不会影响职业认同,而年龄会影响职业认同;学历则体现出不同的影响作用。在社会层面,多数研究表明,社工的工作状况及工作被认可度、社会认知度、社会或政府的支持力度是影响其职业认同的重要外部因素。

### 3. 研究方法多为实证研究

在研究方法上,大多数研究是在文献研究和理论构想基础上的实证研究,或采用问卷调查法,或采用访谈法,或采用两者相结合的方法,如安秋玲等都综合使用了问卷调查法和访谈法。

已有的研究还存在对社工职业认同的内涵和结构阐释及操作化不明确、问卷调查样本量有限、对影响职业认同的因素分析视角较单一等问题。相较于已有的研究,本研究的创新之处在于:其一,将理论构想和实证研究相结合,对社工职业认同的内涵及结构进行了明确阐述及可操作性的界定。其二,样本量较大,抽样及调查规范,能较全面地反映北京社区青年社工职业认同的状况。其三,除了政策环境视角的分析之外,主要从职业生涯发展的新视角进行解析并提出建议。

## 二、研究对象与方法

### (一) 研究对象

本研究采用整群随机抽样的方法,对北京市昌平区、海淀区、朝阳区和西城区的社区青年社工进行问卷调查。共发放问卷 570 份,回收有效问卷 540 份,有效回收率 95%。受调查的 540 人中,男性 150 人(占 27.8%)、女性 390 人(占 72.2%);30 岁以下的 237 人(占 43.9%)、31-35 岁的 303 人(占 56.1%);大专学历 162 人(占 30%)、本科 341 人(占 63.1%)、硕士及以上 37 人(占 6.9%);接受过社工学历教育的 167 人(占 31%)、没有接受过社工学历教育的 373 人(占 69%)。

### (二) 研究工具与程序

采用自编的《北京市社区青年社会工作者职业认同问卷》,问卷的内部一致性系数(Cra-

nach's Alpha) 为 0.756,表明具有较好的信度。问卷由两个部分组成:第一部分是基本信息,第二部分是职业认同,共 17 个题项,采用李克特量表 5 点计分,分数越高,代表职业认同度越高。

本研究以社区为单位进行当场团体问卷调查。由研究者主持,根据统一指导语,请调查对象在规定时间内认真回答。收集到的数据资料,采用 SPSS19.0 进行统计处理。

### 三、研究结果与分析

#### (一) 社区青年社工职业认同的总体状况

统计结果表明,社区青年社工职业认同的总体平均分为 3.27,高于临界值 3,说明其总体职业认同高于一般水平。在职业认同的各因素中,职业行为倾向平均分(3.46)最高;其次是职业价值观(3.25)、角色价值观(3.09);职业情感较低(2.92),其平均分低于临界值 3。

相对于李晶、张冰等人的研究,本研究中社区社工职业认同水平有所提高。究其原因,与 2012 年以来政府对社会工作的重视及社会需求增长有关。政府方面,从 2012 年中组部等 19 个中央和国家部委联合发布《关于加强社会工作专业人才队伍建设的意见》,到 2015 年政府工作报告中提出“加强和创新社会治理……发展专业社会工作”,一系列重要的政府举措,充分体现政府对社会工作人才的高度重视。社会需求方面,从青少年犯罪矫治、流动及留守儿童的社会适应和教育到社区综合家庭服务等诸多领域,均需要大量青年社工开展服务。

对于职业认同各因素认同程度差异的原因,主要有以下几点:其一,社区青年社工主要从事服务社区居民的直接工作,这些工作集中体现在履行职业责任必需的行为、完成工作任务以及没有在职业责任中明确规定但有益于提高职业工作效能的具体行为上,因此职业行为倾向认同度较高;其二,社会工作强调价值观和服务行动,其中价值观是灵魂,服务行动是价值观的践行,因此,职业价值观和角色价值观认同度次之;其三,尽管政府对社工日益重视并大力支持社工工作,但社会工作正处在职业化进程中,社会大众对社工的认知度和认可度尚在逐步提升中。另外,目前北京社区社工的平均年薪约 4 万元,其薪资水平约为北京市社会平均工资的 70%<sup>[7]</sup>,不太理想的收入也影响到青年社工对职业情感的认同。

#### (二) 社区青年社工职业认同的性别差异

统计结果表明,在总体职业认同及各因素上不存在性别的显著差异。这一结果与安秋玲等人的研究结果较一致。从社会心理学的角度来看,随着社会工作职业化的发展,社会公众对社区工作者即“社区大妈”的职业刻板印象发生了转变,人们逐渐认识到社区工作不局限于女性,更需要专业工作者。另外,从社区青年社工的角色和职业功能来看,社区青年社工的诸多角色,同样适宜于男性。

#### (三) 社区青年社工职业认同的年龄差异

不同年龄社区青年社工职业认同及各因素上存在显著差异( $P < 0.01$ ,见表 1):年龄越大,其职业认同度越高;在各因素上,除了职业情感随年龄增长而略有下降外,其他三个因素均随着年龄的增长而升高。这主要有三点原因:其一,从舒伯的生涯发展阶段理论来看,30 岁以下的青年社工处于职业发展的试验——承诺稳定期。这一时期,他们求发展的愿望强烈、正在尝试并初步确定社区工作成为其长期职业的可能性。而 30 岁以上的青年社工,处于职业的相对稳定期,大多数工作者在面临一些挑战的同时,较前者更希望保持工作岗位,因此,其职业认同度较高。其二,30 岁以上的青年社工不仅在工作成败中积累了丰富的经验,而且对所从事的工作也产生了较深的感情,因此职业认同度较高。其三,无论是职业发展阶段,还是年龄阶段,30 岁以下的青年社工都更容易受到外界因素如社会地位、薪酬待遇等方面的影响,从而产生职业的

不确定感;而30岁以上者则较明确其职业发展与家庭定位,外界因素对其职业影响相对较小;其中的一些社工,一定程度上已经将其职业当成事业去做,因此职业认同度更高。

表1 不同年龄社区青年社工在职业认同及各因素上的差异

因素	年龄	M	SD	F	Sig
职业价值观	1	3.268	0.586	19.013	0.014**
	2	3.514	0.465		
角色价值观	1	3.025	0.275	7.039	0.012*
	2	3.106	0.268		
职业情感	1	2.874	0.258	3.563	0.007**
	2	2.856	0.406		
职业行为倾向	1	3.409	0.448	17.598	0.015**
	2	3.558	0.410		
职业认同	1	3.175	0.219	31.875	0.007**
	2	3.296	0.187		

注:\*表示 $P < 0.05$ ; \*\*表示 $P < 0.01$ ; \*\*\*表示 $P < 0.001$ ,以下同。1=30岁以下;2=31-35岁。

#### (四) 社区青年社工职业认同的学历差异

表2 不同学位者在职业认同及各因素上的差异

因素	学历	M	SD	F	Sig
职业价值观	1	3.652	0.469	4.419	0.003**
	2	3.455	0.462		
	3	3.311	0.558		
角色价值观	1	3.211	0.239	0.571	0.628
	2	3.099	0.236		
	3	3.065	0.271		
职业情感	1	2.791	0.341	0.769	0.507
	2	2.859	0.429		
	3	2.773	0.511		
职业行为倾向	1	3.665	0.308	5.639	0.002**
	2	3.589	0.423		
	3	3.319	0.529		
职业认同	1	3.352	0.163	8.868	0.000***
	2	3.282	0.185		
	3	3.139	0.282		

注:1=大专;2=本科;3=硕士及以上

不同学历者在职业认同上差异显著(见表2):大专学历的职业认同度最高,其次为本科、硕士及以上者。在各因素中,不同学历者在职业行为倾向和职业价值观上存在显著差异,其认同

度由高到低依次是:大专、本科、硕士及以上者,其原因主要有以下三点:其一,从工龄和生涯发展来看,大专学历的工作者,年龄大多在30-35岁之间,其工龄较长,已经进入职业相对稳定期,而硕士及以上学历者大多在25-30岁之间,处于职业的试验——承诺稳定期,其职业认同处在形成过程中。其二,硕士及以上学历的工作者,其教育水平的自我期许高、发展愿望强,同时面临的生活压力较大,因此其对职业价值观的认同要低于大专学历的工作者。此外,由于职业价值观的认同度影响到职业行为倾向,因此硕士及以上学历的工作者其职业行为倾向也相对较低。其三,与目前的就业形势有关。当前大专学历的工作者面临较为严峻的再就业压力,能够成为社区社工,也是不错的职业选择,因此其职业认同较高。而硕士及以上学历的工作者大多想在获得学位之后,寻找待遇更好、发展机会更多的单位或职业,他们虽身处现在的职业,但不太安于现状,因此职业认同度较低。

#### (五) 社区青年社工职业认同的社工学历教育差异

统计结果表明,在职业认同上,接受过社工学历教育的人与没有接受过社工学历教育的人不存在显著差异。而在角色价值观和职业价值观上,两者存在显著差异( $p < 0.05$ ):前者相对于后者,对角色价值观和职业价值观的认同度更高。主要是因为经过系统的专业学习及实践,社会工作的价值观已经潜移默化地影响到他们的认知。具有社工学历的工作者对于社工专业的意义、价值以及社工角色对自我的重要程度等,会有更加清晰、明确的认知和评价。但是,由于目前国内社工职业的社会认知度不高,薪酬待遇不理想,因而他们并没有较强的职业情感和较鲜明的职业行为倾向,体现在整体职业认同上,则与没有社工学历的人不存在显著差异。

## 四、提升社区青年社工职业认同的策略

基于以上结果及分析,笔者主要从创建与优化政策环境、促进与完善生涯发展两个方面,提出提升社区青年社工职业认同的策略。

### (一) 创建与优化政策环境

#### 1. 建立倡导与宣传的动态传媒机制

从已有研究来看,社会各界及大众对社工的支持、认可与社工职业认同的形成和发展密切相关。从实践经验来看,社会大众对社工的广泛认知及认可,会增强社工的价值体验和职业归属感。因此,要建立倡导与宣传社区青年社工服务的动态传媒机制,即政府或社会机构的相应部门要形成一套包含“人、财、物、时、空”在内的倡导与宣传的可操作的动态传媒机制,要有专业人员负责,有可调配的人力、财力和物力资源,能够创设出获得社会大众支持与认可、多形式的时空传媒载体,能够全面、及时、有效地倡导与宣传社区青年社工的职业、社会价值及其贡献。

#### 2. 发展提升其职业能力的教育与培训机制

以往研究表明,为社区社工提供持续、系统的教育及培训是提升其职业认同的重要外部因素。因此,要大力加强社工的教育与培训。一是开展继续教育,如建立社区青年社工职业资格教育及不同层级的认证制度。二是健全培训的长效机制,如合理配置教育培训资源,明确不同层级社区青年社工培训的重点任务和保障措施,加快建立包含不同层级的教育配套、专业培训和胜任力建设在内的人才培养体系,并有计划、分层次实施。三是完善教育培训模式。如加强社区社工培训基地建设和培训模式建构,建立社区工作培训指标体系和质量评估制度等。

#### 3. 形成以“能力与服务”为本的薪酬与激励机制

以往的研究普遍认为薪酬及激励是影响社区社工职业认同的重要人力资源因素。依此,可以通过实地调研和科学评估,制定出以社区青年社工“能力与服务”为本的薪酬保障和人才激

励机制。基于社区青年社工价值观、专业知识和技能等能力指标体系和服务成效,优化涵盖各层级社区青年社工社会保险、专业岗位薪酬及津贴指导标准和执行程序在内的薪酬保障体系;并针对各类工作突出和有效服务的社区青年社工,建立和完善包含评选标准、评选流程及奖励实施的评估激励机制。

## (二) 促进与完善职业生涯的发展

### 1. 促进新手社区青年社工提升的策略

有关研究发现,成功入职者能够享受到工作的乐趣,主要得益于他们与服务对象友好的关系、组织的支持氛围以及与同伴、督导之间的协同合作。因此可以从以下四个方面入手提升其职业认同:其一,为新社工配备有经验的社工作为指导者和协同者,同时为这种帮扶关系制定明确的任务指标及相应的薪酬制度。其二,由于职业认同包含了工作者对一个职业团体成员的认同<sup>[7]</sup>,所以可以通过建立工作沟通机制,如工作交流会、工作坊等,鼓励上下级、同事之间的沟通交流以提升职业认同。其三,开展各种导引性活动,使新社工尽快熟悉社区及组织的运行方式,让其融入社区文化。其四,形成合理、积极的内在激励机制,增强新社工对自我价值和意义的认同。

### 2. 促进有经验的社区青年社工职业认同度的策略

其一,鼓励有经验的社区青年社工(以下简称“经验社工”)参与更多社区实务,并进行批判性反思。(1)从建构主义视角来看,工作者职业认同的形成与发展,是其在职业实践中不断建构的过程。因此,参与各类社区实务,对于发展经验社工的职业认同至关重要。(2)促进其发展反思技能。通过自我批判性反思,社工把经验与知识、感受相连,愿意并能够将相关的社会性信息整合到作为社区社工的自我形象的塑造中去。(3)鼓励工作者书写并交流工作日志。因为经验社工也扮演着教育者的角色,书写并交流工作日志可以提升其职业认同。

其二,实行人性化、服务性的人力管理机制,以提升其职业情感。社工组织要以社工个人专业兴趣和发展为本,以激活其自主性和创造性为目的,实行人性化、服务性的管理,这可以通过以下途径开展:(1)注重社工的专业兴趣和未来发展,形成与其专长和未来发展相应的学习、培训及督导机制;(2)关注其价值感和情感体验,通过个别、团体和社群方式进行分享和积极的影响。(3)共建活性的组织文化,如社工享有对组织内项目决策的参与权、直接和管理层对话的建议权、对管理公平性的监督权等。总之,要提升北京社区青年社工的职业认同,除了要继续创建与优化政策环境外,更重要的是应基于其不同的生涯发展阶段及成长诉求,从个人、工作同伴及组织机制等方面予以促进。

## [ 参 考 文 献 ]

- [1]《北京市社区管理办法(试行)》<http://www.bjshjs.gov.cn>
- [2]徐永祥《社区工作》,北京:高等教育出版社2004年版,第150页。
- [3]安秋玲《社会工作者职业认同的影响因素》,载《华东理工大学学报(社会科学版)》2010年第2期。
- [4]魏燕希《社会工作者职业认同现状调查研究》,载《学理论》2013年第17期。
- [5]王慧卿《社会工作者职业认同的结构与测量》,载《四川理工学院学报(社会科学版)》2013年第4期。
- [6]魏淑华《教师职业认同研究》,西南大学2008年博士学位论文。
- [7]《关于进一步规范社区工作者工资待遇的实施办法(试行)》<http://www.bjshjs.gov.cn>

(责任编辑:任天成)