

北京市社区青年汇专职社工队伍人员流失及其应对

■ 杨 伦 文思君 董政祯

(中共北京市委 中关村科学城工作委员会,北京 100195;中共北京市委 海淀区清河街道工作委员会,北京 100085;
北京师范大学 经济与工商管理学院,北京 100875)

【摘要】北京市社区青年汇是联结青年的重要平台。近些年,青年汇专职社工队伍人员流失问题突出,影响了青年汇专职社工队伍的健康发展。本文基于海淀区社区青年汇专职社工的调查,分析了当前青年汇专职社工人员流失的原因,并提出了解决这一问题的措施。研究发现:青年汇社工人员在工资、职业发展等方面满意度较低,专职社工的个人特征、收入和工作量均可能产生其离职意愿;提高基础工资和绩效工资及奖金、提供职业发展机会、给予荣誉和奖励、减轻社工工作等措施,均能对专职社工的留职意愿具有明显的促进作用;不同改进措施的作用效果强弱不同,同一措施在不同青年汇店面、不同背景的社工之间的作用效果存在明显差异。

【关键词】社区青年汇 社工 离职 工作满意度 选择实验

一、问题提出

社会融入是青年发展中的一个重要问题,是青年迈入社会的重要一步,有助于青年责任、智慧与意志的发展,能够为实现中华民族伟大复兴的中国梦注入强劲、持久的青春动力^[1]。关心和支持青年是全社会的共同责任。《中长期青年发展规划(2016—2025年)》要求,要“健全党领导下的以共青团为主导的青年组织体系”,“改进对青年社会组织的联系服务,充分发挥共青团和青联组织作用,通过资金支持、提供阵地场所、培训骨干人员等方式扶持青年社会组织健康发展”。共青团北京市委所搭建的“社区青年汇”(以下简称青年汇)是示范性青少年综合服务平台的代表,以“一个好玩的俱乐部,一个靠谱的朋友圈”为宗旨,针对城市青年所需,开展学习培训、城市融入、交友联谊、志愿服务、文化艺术、体育比赛等活动^[2]。自2010年建立以来,青年汇发展迅速,到2019年底,北京市已经拥有492家社区青年汇和数以万计的会员,年举办活动万余次。然而,青年汇的发展却面临专职社工队伍人员流失严重的问题,易帅东等的调查显示,仅有26.4%的社工表示自己计划在青年汇继续工作2年以上^[3]。漆光鸿研究认为,社工们更多地将青年汇视为过渡性工作,青年汇每年社工的流失比例超过1/3^[4]。尽管北京市、区级团委

收稿日期:2021-06-15

作者简介:杨 伦,中共北京市委海淀区中关村科学城工作委员会干部,主要研究共青团与青年工作、青年发展等;
文思君,中共北京市委海淀区清河街道工作委员会书记,主要研究共青团与青年工作等;
董政祯(通讯作者),北京师范大学经济与工商管理学院、中国收入分配研究院博士研究生,主要研究劳动经济等。

多次提出巩固和提升青年汇发展的意见和方案,但是,这一问题依然未能得到解决,不足一成的社工认为其所在单位的人员流动频率不高^[5]。

关于社工人员流失的问题,主要存在以下两方面的原因,一方面,青年汇尚处于发展初期,管理、工作内容、薪资以及激励等方面都有不完善之处,社工面临着“要求高、活动多、待遇低”等问题^[6]。以易帅东和郑雄的调研结果为例,青年汇社工平均每周工作时间长达45.87个小时,但每月税后收入却仅有2500元左右,超过半数的专职社工人员处于入不敷出或结余很少的生活状态^[7],尽管近年来工资收入有所提高,但仍明显低于北京市社区工作者和职工的平均收入^[8]。而青年汇处于“多头管理”的重叠管理之下,增加了社工的工作负担^[9-10]。另一方面,社工的职业发展预期和职业规划,可能决定其无法长期坚持这一工作^[11],与之相关,社会工作者的职业倦怠、缺乏认同也导致了其高离职倾向^[12-13]。

为了进一步探究社区青年汇专职社工队伍人员流失问题的原因,本研究以具有良好代表性的海淀区社区青年汇为例,通过问卷调查和访谈,尝试找出阻碍青年汇队伍持续、稳定建设的“痛点”,为促进青年汇专职社工队伍稳定建设、健康发展提出改进措施。

二、研究假说与研究方法

(一)特征事实

作为青年的主要聚集区之一,北京海淀区是社区青年汇发展的重要阵地。当前,海淀区共有社区青年汇73家,其中旗舰店12家,重点店14家,普通店47家,由4家青年汇事务所组织管理。表1展示的是海淀区社区青年汇实际配备的118位社工的基本情况。

表1 海淀区社区青年汇全体专职社工的基本情况

项目	分类	占比(%)
平均年龄(岁)	31.4	
性别	男	28.8
	女	71.2
学历	大学专科	48.3
	大学本科	48.3
	硕士研究生	3.4
职称	社会工作者	71.2
	助理社会工作者	26.3
	社会工作师(中级)	2.5
户籍	北京户籍	56.8
	京外户籍	43.2

注:表中数据由共青团北京市海淀区委员会和海淀区四家青年汇事务所提供,作者进行了整理。

然而,北京海淀区社区青年汇的发展同样面临人员流失带来的挑战。截至2020年9月,全区共有青年汇社工岗位124个,空岗6人,空岗率为4.8%,而在2018年这一比率甚至一度高达18.1%;与空岗现象相伴的,是频繁离职导致的社工在岗时间短、经验不足,截至2019年底,海淀区青年汇专职社工平均在岗时间不足两年,在岗不足三年的比例达到八成,在岗超过4年的专职社工寥寥无几;人员流失严重的问题导致社工队伍的专业化程度不高,据统计占岗位绝大多数的、在岗时间不足三年的社工中,仅有约六分之一拥有社会工作职业职称(数据由共青团北

京市海淀区委员会提供)。

(二)研究假说

基于已有文献和数据对青年社工人员流失问题的讨论,本文提出以下几点假说:

假说一:专职社工的离职意愿与其来自青年汇的工资收入呈负相关关系,与青年汇的工作压力呈正相关关系;较低的工资收入和较大的工作压力导致了社工离职;提高青年汇工资收入、改善管理减轻工作能够改善人员流失问题。

假说二:专职社工的离职意愿与当前的职业发展预期和职业规划程度存在负相关关系;较低的职业发展预期增加了社工的离职可能;提高青年汇工作的职业发展能够改善人员流失问题。

假说三:一些与社工收入和职业发展相关的社工个人特征和青年汇工作特征,同专职社工的离职意愿存在确切关联,这些因素对社工的离职意愿具有抑制或促进的作用。

(三)研究方法

本研究对北京市海淀区青年汇社工进行了问卷调查。问卷询问了海淀区社区青年汇工作人员的工资与收入、工作满意度、可能的离职意愿等情况。问卷面向全部社工发放,在样本量有限的情况下,对海淀区青年汇专职社工总体进行直接刻画,形成海淀区专职社工的全样本,避免小样本下由抽样带来的样本偏差。在样本较少的情况下得到的显著结果,将更具解释能力。最终,本研究共面向118名社工发出问卷,收回101份,回收率85.6%。

为了找到专职社工的离职原因,并讨论此前所提出的研究假说,本文进行以下几方面的分析,探寻专职社工的离职原因。

1.工作满意度与离职动因

社工对当前工作的满意程度能够直观地反映其对青年汇工作的主观态度,与社工的留职或离职密切相关,因此,基于工作满意度寻找离职动机,是本文探索社工离职原因的第一步。参考已有研究中的问题设置,本研究采用李克特五分量表询问了社工们四个方面的满意度情况,分别包括当前工作的工作内容与工作任务、工作环境与工作条件、情感支持与人际关系、薪资待遇与职业发展,这些维度实际上涵盖了社工在工作过程中的劳动投入、劳动过程和劳动产出,与李秀峰等对“青年之家”评估指标体系的维度近似^[14]。

2.个人收入、职业发展等因素与离职意愿

根据分析个人工作满意度的结果并结合文献经验,通过回归的方法,探索社工个人特征和工作特征,与社工离职意愿之间的关系。本研究在调查中询问了社工的离职意愿,其内容包括“是否计划在3年内离开当前青年汇的工作岗位”“如果计划在三年内离开当前工作,从现在算起,打算继续在青年汇工作多少个月”等。调查结果显示有25.7%的青年汇社工表示计划在3年内离开当前工作岗位,这部分员工平均留职时间约为19个月。这显然低于此前研究人员的结果,也与青年汇社工较高的离职率存在出入,这很可能意味着,社工的离职可能并非较长时间计划后的选择。本文分别利用Logit和Tobit估计的方式,讨论了一系列与收入和职业发展相关的特征因素,这些因素包括社工的年龄、性别、受教育经历、户口性质等与其收入和职业发展相关的个人特征;社工专业背景、社工职业资质等与其收入和职业发展相关的个人专业特征;青年汇绩效工资收入、青年汇工资收入占总收入的比重、每周工作小时数等工作特征。

3.应对社工离职的潜在改善措施

本研究通过离散选择实验(DCE)的方法,探寻社工整体上的对留职/离职意愿的偏好,克服一系列混杂因素的影响,分析改善社工离职情况的影响因素,进一步验证本文假说。离散选择实验的另一个优点是能够探讨不同措施的效果强弱,测定一些潜在影响因素的作用大小,切实促进青年汇社工队伍的稳定建设。离散选择实验基于Lancaster的随机效用理论和价值属性理

论,社工们在进行工作去留选择时,看中的是当前工作与潜在工作所能提供的一系列属性,如工作的收入、福利待遇、职业发展、个人实现等等。虽然无法直接询问社工对这些属性的具体偏好程度怎样,但是可以通过观察社工们对不同属性组合的选择结果,分析出偏好情况,可以发现不同的改进措施的可能效果。

本研究模拟了一个场景,让每一位社工假想自己即将离职,此时青年汇提出了两种不同的改善方案,社工们理性选择接受一种方案留下或离开青年汇。根据预先工作了解和访谈,本研究确定了5项重要的工作属性:基础工资收入、绩效工资和奖金收入、职业发展机会、精神奖励与荣誉、管理模式与工作量。这些工作属性分别与社工的收入(假说一)和职业发展(假说二)相关。提供给社工的每一改善方案里,可能包含这5项的一种或多种,且每一项均可能具有不同的改进程度,改善方案和改进水平如表2所示。

表2 青年汇专职社工离职行为选择实验情况列表

改善措施	说明	可能性
提高基础工资	按照当前基础工资的一定比例提高	不提高,提高5% 提高10%,提高15%
提高绩效工资和奖金	按照当前绩效工资和奖金的一定比例提高	不提高,提高10%, 提高20%,提高30%
提供职业发展机会	如:工作满一定年限后,获得晋升为青年汇督导的机会, 或提供报考社区工作者、事业单位的政策倾向	不提供,提供
提供获得荣誉的机会	如:五四青年奖等荣誉	不提供,提供
改善管理减轻工作	改善多头管理问题,减少非必要工作	不改善,改善

为了使实验可行,本研究使用正交程序将完备的8128对选择简化为12对,并分为两组,每组6对,社工将随机从中抽取一组,重复6次选择。当然,在每一次选择中,社工都可以根据自己最优决策选择接受某一方案或者坚持离开青年汇。

三、调查结果及分析

从工作满意度的调查结果来看(见表3),当前青年汇专职社工队伍建设中存在的以下问题导致了专职社工人员流失。

表3 海淀区社区青年汇专职社工当前工作满意程度

	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
工作任务与内容					
理想状态下的工作内容	0.99%	1.98%	26.73%	54.46%	15.84%
实际中的工作内容	0.99%	2.97%	33.66%	49.50%	12.87%
工作量	0.99%	0.00%	29.70%	54.46%	14.85%
举办活动形式与效果	0.99%	2.97%	15.84%	62.38%	17.82%
办公环境	1.98%	5.94%	20.79%	46.53%	24.75%
举办活动场地设备	2.97%	3.96%	23.76%	53.47%	15.84%
就餐条件	11.88%	15.84%	41.58%	21.78%	8.91%

续表

	非常不满意	不满意	一般	满意	非常满意
通勤	1.98%	6.93%	28.71%	43.56%	18.81%
工作时间	0.99%	0.00%	26.73%	53.47%	18.81%
节假日和休息	1.98%	5.94%	32.67%	47.52%	11.88%
单位内部	0.99%	0.00%	8.91%	54.46%	35.64%
管理制度	1.98%	0.00%	32.67%	52.48%	12.87%
与事务所之间	0.99%	0.00%	11.88%	58.42%	28.71%
获得当地群众支持	1.98%	0.00%	18.81%	50.50%	28.71%
收入与福利待遇	7.92%	16.83%	63.37%	5.94%	5.94%
培训机会	1.98%	0.99%	32.67%	50.50%	13.86%
工作考核	0.99%	2.97%	40.59%	46.53%	8.91%
职业发展前景	1.98%	9.90%	50.50%	29.70%	7.92%
奖励和荣誉	1.98%	4.95%	43.56%	41.58%	7.92%

第一,从对工作任务与工作内容方面的满意度来看,社工对于举办活动的形式和效果的满意程度相对较高,而对“理想”和“实际”工作内容的满意程度有所偏差,“实际”工作内容的满意程度明显低于“理想”工作内容的满意程度,在这种期待落差之下,社工可能会失去对青年汇工作的积极认同,从而产生职业倦怠心理,可能诱发社工的离职倾向。假说二得到初步的间接验证。

第二,从对职业发展方面的满意度来看,“收入与福利待遇”成为了所有问题中不满意比例最高的一项,这一问题在访谈中也被多次提及。实际上,在当前的薪资待遇下,专职社工的确面对较大的生活压力。调查显示(见表4),社工平均家庭规模为2.77人,这意味着多数社工提供家庭支出,并要承担无收入能力的子女或老人的生活费用;而社工的平均月实际获得基本工资却仅为3243.6元,平均月绩效工资、奖金为514.2元,根据中国收入分配调查(CHIP)2018的结果显示,2019年在北京工作的大专学历就业人员入职初期的平均工资收入即能达到4703元,是青年汇社工平均工资1.25倍。青年汇社工的工资收入占个人年总收入的95.6%,并且有四分之三(74.3%)的社工除工资收入以外没有其他收入来源。与社工较低的收入相比,每周却需要在岗位上工作约43.56个小时。假说一得到初步验证。

表4 海淀区社区青年汇专职社工的收入和工作时间

变量	均值	中位数	标准差	最小值	最大值
家庭规模(人)	2.77	3.00	1.25	1.00	7.00
家庭年收入(万元)	12.23	10.00	9.27	3.89	60.00
个人年收入(万元)	4.72	4.64	0.95	3.73	9.53
平均平均工资(元)	3243.60	3200.00	336.80	2800.00	3900.00
月平均绩效工资和奖金(元)	514.52	400.00	206.18	266.67	1008.33
青年汇收入占个人收入比重	0.97	1.00	0.09	0.53	1.00
青年汇每周工作小时数(小时)	43.56	40.00	6.585	30.00	72.00

除收入外,社工对于总体的职业发展前景、工作考核、能够获得的奖励与荣誉等方面的满意程度,也均低于其他方面的满意情况,超过一半的社工不满意青年汇的职业发展前景和所获得的奖励和荣誉。假说二得到再次的印证。造成这一现象的原因,不仅来自当前青年汇的管理和

职业规划,也与专职社工队伍的职业化程度不高有关。表1显示,71.2%的社工没有社会工作的相关职业资质,仅有26.3%的社工具备助理社工师资质,而具有中级社会工作师资质的人员则仅有2.5%;同时,在加入青年汇工作前,只有38.6%的社工拥有相关的学习、工作经历。总的来说,在职业发展的满意度方面,青年汇社工仍然无法从目前的青年汇工作中获得职业发展的信心。较低的收入以及对职业发展前景的担忧,影响专职社工的留职意愿。

(二)收入、职业发展等个人和工作情况与离职意愿

个人情况和工作情况的分析结果详见表5。可以发现,每一因素在两种不同的估计方式下作用方向相同,表明社工这些情况与其离职意愿的相关关系相对稳定。

表5 海淀区社区青年汇社工个人情况与离职意愿的回归结果

	(1) 计划离职	(2) 留职时间
性别	0.083 (0.863)	-7.359 (-1.002)
年龄	-0.019** (-2.198)	1.783** (2.498)
大学专科学历	-0.122# (-1.343)	9.348# (1.325)
社工专业学习经历	-0.117 (-1.213)	6.728 (0.898)
北京户口	-0.165* (-1.733)	11.750# (1.515)
非农户口	-0.003 (-0.026)	0.756 (0.093)
职业资质	-0.024 (-0.264)	1.237 (0.187)
月均奖金对数	-0.181# (-1.384)	17.945* (1.816)
青年汇收入占比	0.306 (0.604)	-23.675 (-0.613)
周工作小时数	-0.010 (-1.259)	0.741 (1.206)
N	101	101
伪R ²	0.148	0.066

注:表中系数为平均边际效应。括号中为估计参数的t值。#、*、**、***分别表示估计参数在0.2、0.1、0.05和0.01显著性水平下显著。

表5结果显示,男性和年龄较小的社工具具有更高的离职意愿和更短的留职时间,这可能与其风险偏好相关。而拥有北京户口、大学专科学历的社工具具有更低的离职意愿和更稳定的留职时间。这些意味着,青年汇的工作岗位,那些溢价相对较低、有更充足本地保障的劳动力更可能愿意从事青年汇的工作。假说三得以验证。

在职业资质方面,拥有职业资质、相关学习工作经历同离职意愿呈现负相关关系,调查显示这些社工对青年汇工作有更远的职业期望,而资质也可能成为职业晋升的条件,同时也成为更换工作的沉没成本,使社工更倾向于继续留在青年汇工作。假说二和假说三得到进一步的检验。

收入方面,绩效工资越高,离职意愿越低,留职期限越长,说明收入对促进社工留职有较为显著的正向影响,提高绩效工资或提高收入可能抑制当前青年汇社工快速流失的情况。需要注意的是,这里的工资并非基础工资,因为目前青年汇社工的基础工资只由其岗位等级决定,而能够起到促进作用的是作为激励机制的绩效工资和奖金。社工的工资收入占比与离职意愿呈正相关关系,由于这一指标一定程度能够反应社工在收入方面的压力,因此当社工的收入压力变大时,离职意愿就会增强,留职时间就会压缩。由此,可以判断假说一成立。

(三)应对社工离职潜在改善措施的作用效果

根据离散选择实验采集的情况,采用多元Logit模型进行分析^[15],结果见表6。此处估计了社工们对基础工资提升幅度、绩效工资和奖金的提升幅度、提供职业发展机会、提供获得荣誉的机会、改善管理减轻工作五项措施的偏好程度。结果显示,首先,社工对于基础工资和绩效工资的上漲都是偏好的,提升工资显著地增强了社工的留职可能,基础工资和绩效工资分别提升1%(32.4元/月和5.1元/月),平均分别约能刺激离职意愿提升1.9%和0.8%。假说一的成立得到进一步的确认。其次,非收入性质的改善措施同样具有不俗的刺激效果,提升职业发展机会、给予奖励和荣誉、改善管理减轻工作对社工留职均具有明显的促进作用,其中提升职业发展机会和改善管理减轻工作的作用较强,分别约合基础工资提高19%和11%,提供奖励和荣誉的作用最弱,约合基础工资提高2%。假说二的成立得到进一步确认。

表6 青年汇社工离职选择实验的多元Logit估计结果

	(1) 全部	(2) 全部	(3) 旗舰店	(4) 重点店	(5) 普通店
坚持退出	0.012 (0.216)	0.019 (0.213)	0.006 (0.045)	0.011 (0.138)	0.016 (0.188)
基础工资涨幅	0.019*** (6.560)	0.016*** (2.831)	0.004 (0.538)	0.015*** (2.932)	0.028*** (6.806)
绩效工资涨幅	0.008*** (5.270)	0.005# (1.390)	0.000 (0.080)	0.010*** (3.764)	0.010*** (4.283)
职业发展机会	0.361*** (14.074)	0.385*** (7.414)	0.588*** (7.846)	0.252*** (5.597)	0.353*** (9.464)
奖励和荣誉	0.043* (1.722)	0.079# (1.562)	0.128** (2.275)	-0.005 (-0.109)	0.029 (0.787)
改善管理	0.204*** (7.791)	0.237*** (4.363)	0.396*** (5.381)	0.238*** (5.237)	0.121*** (3.242)
样本量	1818	468	432	576	810
伪R ²	0.285	0.292	0.468	0.217	0.288

注:表中系数为平均边际效应。括号中数值为估计参数的t值。DCE的分析方法针对被试人员的整体进行研究,且以每一“选择”作为样本,而非被试人员的数量,表中的样本量为每个回归中所涉及的“选择”的个数。#、*、**、***分别表示估计参数在0.2、0.1、0.05和0.01显著性水平上显著。

表6第2列分析了那些计划三年内离职社工的作答情况。结果显示,各改进措施的作用效果都与总体样本结果相似,并且非收入性改进措施的效果略强于总体结果,这既表明上述改善措施的有效性,同时也再次提醒非收入措施的重要性。

实际上,不同的青年汇店面发展程度差别较大,这不仅是日常工作的直观感受,也符合市、区级团委的阶段性提升青年汇发展的要求所在,同时也在既往一些研究的访谈记录中有所体现^[16]。这种现象很可能造成同样的改进措施在不同店面、不同社工之间产生不同的效果,使改进措施在某些社工群体中收效较小。表6中(3)-(5)列展示了不同店面类型的青年汇社工对于各种改善措施的响应情况,结果显示,对于收入性措施,发展较好的旗舰店社工的反应最小,而发展较为一般的普通店社工对收入的反应最强。相反地,旗舰店社工更多地注重收入以外的改善措施,如提供职业发展机会、给予奖励和荣誉、改善管理减轻工作等。此外,依据教育经历、岗位等级、收入等方面的情况对青年汇社工进行分析的结果表明,发展相对较好的社工对非收入性改进措施更加重视。

五、结论与启示

社区青年汇是北京青少年社会工作的重要组成部分,但是青年汇专职社工队伍人员流失问题亟待解决。本研究基于北京市海淀区青年汇社工的调研和访谈,呈现了当前青年汇专职社工的工作满意度情况,分析了可能导致人员流失现象的原因,讨论了与社工离职可能相关的个人因素和工作因素,探索潜在的改进措施,并分析社工对不同改进措施的偏好程度,以期找到有效地增强青年汇专职社工队伍建设的办法。

结果表明:首先,青年汇社工对当前工作的职业发展前景满意度较低,不明朗的职业前景无法给社工带来稳定的工作预期和保障。其次,社工的收入、职业资质等因素都可能影响社工的离职意愿,因此提高青年汇社工收入、缓解社工们的工作压力、提升社工队伍的专业化程度均可能提高社工们的留职意愿。最后,在具体措施方面,应提高社工基础工资和绩效工资,同时应通过提供职业发展机会、改善管理、减轻工作、提供奖励和荣誉等措施促进社工留职。在非收入性措施中,提供职业发展机会和改善管理减轻工作的促进效果较好。这些改进措施对不同青年汇店面和不同社工的促进效果有所差异,在发展较好的店面,促进职业发展等手段更优,而对于发展较为一般的店面,收入方面的刺激可能更加有效。

长期以来,国内对于青年汇等社会工作,一直以“嵌入”和“脱嵌”的理论进行解释并指导实际工作,却忽视了社会工作需要适应劳动力市场竞争和社工个人发展需要的“嵌入”要求。青年汇作为联系社会青年群体的重要载体,社工队伍的健康稳定发展决定了青年汇作用的发挥,而想要打造专业、持续的专职社工队伍,就需要给予社工能够匹配劳动力市场的工作待遇和职业发展前景。

因此,笔者认为,至少可以从以下几方面改善青年汇专职社工的人员流失问题:第一,提高专职社工的工资收入以刺激社工留职,改变当前工作收入较低不利于社工队伍稳定的现状。适度提升社工的基础工资,有针对性地提高绩效工资,不仅能够促进业务水平较高的专职社工留职,也能进一步激发社工的工作热情。第二,青年汇需要为社工提供更好的个人职业发展规划。例如,通过晋升督导、衔接街道社区工作岗位等方式,为其拓宽职业发展路径。第三,解决青年汇社工面临的多头管理问题,明确各级团组织、事务所、街道社区的角色定位和管理内容,为专职社工减轻不必要的工作负担。第四,在有限的条件下,优先向发展较好的青年汇店面提供政策倾斜,重视以非收入手段促进优势店面的人员稳定,引导专业能力较强、业务能力突出

的社工留职,进一步打通事务所不同店面之间的人员、资源流动,以点带面,提升专职社工队伍的专业化程度和人员稳定性。

[参 考 文 献]

- [1] 杨建义:《推进青年社会融入》,载《中国教育报》,2017年6月1日。
- [21] 北京共青团:《社区青年汇简介》, <http://www.sqqnh.cn/QNH/Qnhjianjie.do>
- [3][7][9][11] 易帅东 郑 雄:《北京市社区青年汇专职社工人才队伍建设研究报告》,载《中国青年研究》,2015年第6期。
- [4] 漆光鸿:《青少年社区服务机构在嵌入过程中的承认困境研究——以北京社区青年汇为例》,载《青年探索》,2015年第4期。
- [5][8] 袁光亮:《北京市青少年事务社会工作专业人才培养现状、问题与对策——基于对北京市2019年第二期社区青年汇专职社工胜任力训练营学员的调查》,载《北京青年研究》,2020年第2期。
- [6] 汪永涛:《青少年综合服务平台建设研究》,载《中国青年研究》,2016年第4期。
- [10] 王春晖:《社区青少年社会工作服务的嵌入模式研究——以北京青年汇为例》,载《北京青年研究》,2016年第3期。
- [12] 姜海燕 王晔安:《承认的作用:基于社会工作者离职倾向的实证研究》,载《江苏社会科学》,2016年第4期。
- [13] 曾守锤 李 筱 何雪松 等:《中国社工的离职倾向及其影响因素研究》,载《重庆工商大学学报(社会科学版)》,2019年第4期。
- [14] 李秀峰 祝 军:《共青团“青年之家”实体平台的评估指标体系研究——基于德尔菲法和层次分析法的应用》,载《中国青年社会科学》,2021年第2期。
- [15] Train K E. *Discrete Choice Methods with Simulation*, Cambridge University Press, 2009.
- [16] 韩 辉:《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》,载《中国青年社会科学》,2018年第3期。

(责任编辑:韩永涛)