

社会工作者职业倦怠与职业认同的关系研究——基于对吉林省长春市社工站社会工作者的调查

唐佳璐 张荣艳

长春理工大学 法学院, 吉林长春, 130022;

摘要: 当前, 社会工作者流失问题已成为行业内关注的热点话题, 而职业认同是影响社会工作者离职的重要内生变量。探讨职业认同现状, 对构建稳定的社会工作人才队伍具有重大意义。从职业倦怠角度对长春市 165 名社会工作者的职业认同状况及影响因素进行研究。结果显示职业倦怠与职业认同呈显著负相关。研究表明, 在工作过程中, 付出与回报情感失衡导致的职业倦怠影响着社会工作者的职业认同。据此, 提出加强对社会工作者职业倦怠的关注从而提高职业认同感是必要之策。

关键词: 职业认同; 职业倦怠; 社会工作者

DOI: 10. 69979/3041-0673. 24. 11. 035

导言

民政部在《“十四五”民政事业发展规划》提到, 到 2025 年, 社会工作专业人才总量要达到 200 万人。但是, 社会工作行业兴盛背后仍然存在着专业人才流失的问题。数据显示, 我国各区域社会工作人才离职率正在逐年增加。吉林长春同样面临社工离职人员增加的现象。

这些现象的存在, 经过多年的实践和理论研究, 很多专业人士认为社工人才流失的根本原因是由社工的职业认同低造成的。职业倦怠严重影响社会工作者的职业认同, 而增加离职率, 社会工作者的频繁离职已成为社会工作行业发展的极大威胁。因此, 聚焦社会工作者的职业认同, 并进行相关研究, 在当下显得尤为重要。

本研究立足吉林省长春市社工站的社会工作者探讨社会工作者的职业认同现状及与职业倦怠的关系。能够在一定程度上解决当前长春较高的社工流失率问题以及社会工作发展困境问题, 期望能引起相关团体、社会和政府的重视, 加快和谐社会建设的步伐。

1 文献回顾

1.1 职业倦怠

美国临床心理学家弗洛登伯格在职业压力的研究中首次提出了“职业倦怠”这一概念, 此后针对这一议题的相关研究也陆续展开。职业倦怠是指个人在工作中由于工作压力产生的一种身心俱疲的综合反应。大体包括情绪衰竭、工作懈怠、低个人成就感三个维度。

1.2 职业认同

职业认同既指一种过程, 又是一种状态职业认同关系到从业者自身感受以及外界对该职业的态度、看法以及相关行为。聚焦到社会群体上, 我国学者对社会工作者职业认同的关注主要集中在职业认同现状描述、影响因素分析以及提升对策三个方面。本研究主要探究社会工作者的职业认同现状及职业倦怠与职业认同的关系。

一些学者对社会工作者的职业认同研究, 学者们 85% 基于南方地区进行研究, 15% 基于北方地区来研究。并且有不少研究发现, 社工职业认同是一个“多维”结构。据笔者对中国知网《中国期刊全文数据库》中近十年的核心期刊进行的统计。其中, 由于职业认同在一定程度反映了个体对职业的态度, 而态度在结构上包含了认知、情感和行为倾向三个成分, 所以态度的三维结构是发展社工职业认同内部结构的基础。

1.3 文献评述

从以往研究可知, 总体上来看, 研究视角仍有待进一步细化和深入。从研究区域看, 大部分研究集中在南方地区, 北方地区很少, 东北地区寥寥无几, 吉林省长春市的社会工作者职业认同现状还未有学者研究; 从研究内容来看, 影响社会工作者职业认同的因素有个人自身因素和社会因素, 近年来虽有学者对职业倦怠有一些新的关注, 但是缺乏一定的数据分析。因此, 社会工作作为一份助人的职业, 除了外部因素, 职业倦怠与社会工作者的职业认同是否具有相关性, 是本研究关注的重

点问题。

综上所述,笔者从职业认知、职业情感和职业行为倾向三个维度来对吉林省长春市的社工站社会工作者的职业认同现状进行研究,并且选取职业倦怠变量与职业认同因素进行相关性分析,从而判断出机构社会工作者职业倦怠与职业认同的关系,进而就提升机构社会工作者的职业认同感提出建议和对策,以期达到提升社会工作者职业认同、稳定社会工作者队伍的目的。

2 研究假设

2.1 职业倦怠与职业认同之间的关系研究

在职业倦怠方面,哈利森研究发现,职业倦怠并非从事某一特定行业的特定负面反应,而是来源于个体对自身工作的不认可,这种不认可会影响个体对自己职业的感知性和认同性。据此,本研究提出以下研究假设:

H1: 职业倦怠对社会工作者的职业认同具有显著影响。

H1a: 情绪枯竭、去个性化和低成就感对社会工作者的职业认同具有显著的负面影响。

3 数据来源与变量定义

3.1 数据来源

本研究使用问卷星设计问卷,在吉林省长春市社工站开启了问卷调查,采取随机抽样的方法,以在本市注册的社工站名单为抽样框,随机抽取社会工作机构,再随机抽取社会工作者,对其开展问卷调查,发出问卷 180 份,剔除相关变量的缺失值和异常值,经过数据整理,最终获得有效问卷 165 份。

3.2 变量定义

笔者研究社会工作者职业倦怠与职业认同之间的关系,因变量是职业认同量表中提取的三个维度:职业认知、职业情感、职业行为。核心解释变量是职业倦怠,具体包括三个维度:情绪枯竭、去个性化、低成就感。其中情绪枯竭包括 5 个指标,去个性化包括 4 个指标,低成就感包括 6 个指标。3 个维度的测量,选须均为 0-6 的定序变量,情绪枯竭、去个性化为正向计分、低成就感为负向计分。以上三个维度的分数加总即为职业倦怠总分。情绪枯竭分数在 9 分以上,代表情绪衰竭感较高,去个性化分数在 11 分以上代表去个性化感受较高,低成就感在 7.5 分以上,代表成就感较低。总分在 38 分及以上,代表职业倦怠感很高,总分在 28 分到 38 分,代表职业倦怠感较高,总分在 18 分到 28 分,说明职业倦怠感一般,总分在 18 分以下,代表未有明显职业倦怠感。变量的指标选取及赋值情况如表 1 所示。

表 1 各变量名称与简要说明

变量	定义	解释或赋值
职业倦怠	Burnout 职业倦怠(情绪枯竭、去个性化、低成就感(反向计分))	每天=6, 非常频繁一星期几次=5, 频繁每星期一次=4, 经常一个月几次=3, 偶尔一个月一次或者更少=2, 极少一年几次或更少=1, 从不=0
	Identity 职业认同(职业认知、职业情感、职业行为)	非常同意=5, 比较同意=4, 一般=3, 不同意=2, 非常不同意=1

4 实证结果

4.1 社会工作者职业认同总体水平

在本次研究中,长春市社会工作的职业认同分为了

3 个维度,分别是职业认知、职业情感和职业行为,对职业认同不同维度的水平分析,有利于进一步探索职业认同的影响因素。结果见表 2。

表 2 长春市社会工作者职业认同现状

	N	最小值	最大值	平均值	标准差
职业认知	165	1	4.86	3.060	0.937
职业情感	165	1	5.00	3.200	1.278
职业行为倾向	165	1	5.00	3.272	1.283
职业认同	165	1	4.86	3.176	1.098

从表 2 可知,社会工作者职业认同总体量表平均分 M=3.176,计分从低到高为 1-5 分,以 5 分最高,3 分代表一般,说明长春市社工站的社会工作者总体职业认同

在中等水平。在社会工作者职业认同的 3 个维度上,职业认知平均分 M=3.06,得分最低,社会工作者对于社会工作的认知上处于一般水平。职业情感平均分 M=3.20,

职业行为平均分 $M=3.272$ 。虽然在情绪感受和行为反应上比认知的分高一点，但同样是处于一般水平。

4.2 职业倦怠与职业认同相关分析

由表 3 可知，情绪衰竭的均值 $M=10.13$ ，在 9 分以上，去个性化的均值 $M=12.67$ ，在 11 分以上，低成就感

的均值 $M=8.45$ ，在 7.5 分以上，代表社会工作者在职业倦怠的情绪衰竭、去个性化、低成就感均较高；职业倦怠的均值 $M=31.966$ ，在总分 28 分-38 分之间，代表职业倦怠感较高。且 $P<0.001$ ，说明职业倦怠在职业认同上存在显著差异，H1 假设得到验证。

表 3 职业倦怠结果分析

	观测值	(M±SD)	职业认知 t/F	职业情感 t/F	职业行为 t/F	职业认同 t/F
职业倦怠	情绪衰竭	10.13±3.90				
	去个性化	12.67±4.88				
	低成就感	8.45±3.25	1.07***	0.88***	1.62***	1.27***
	职业倦怠	31.25±12.04				

注：M 为平均值，SD 为标准误差；*，**和***分别表示通过了 5%，1%和 0.1%水平的显著性检验；NS 表示没有通过 5%水平的显著性检验。

4.3 职业认同影响因素的回归分析

为进一步检验哪个因素对长春市社会工作的职业认同有显著影响，本研究做了进一步线性回归分析。根据回归结果表 4，研究发现：

在职业倦怠方面，情绪枯竭、去个性化、低成就感三个维度与职业认同、职业情感、职业行为三个维度均呈现负相关且很显著。职业倦怠总分同样与职业认知、职业情感、职业认同呈现负相关。假设 H1 和 H1a 都得到验证。

表 4 社会工作者职业认同影响因素的回归分析结果

	职业认知	职业情感	职业行为	职业认同
	B(SD)	B(SD)	B(SD)	B(SD)
职业倦怠	-0.03** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.40*** (0.01)
	-0.09** (0.03)	-0.15*** (0.04)	-0.14*** (0.04)	-0.13*** (0.04)
	-0.07** (0.02)	-0.12*** (0.03)	-0.11*** (0.03)	-0.10*** (0.28)
	-0.10** (0.04)	-0.18*** (0.05)	-0.17*** (0.05)	-0.15*** (0.04)

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$

5 结论与建议

本研究聚焦长春市社工站社会工作者，从个体因素入手，通过问卷调查、资料整理与分析，得出如下主要研究结论：长春市社会工作者职业倦怠感较高，并且职业倦怠与职业认同呈显著负相关。这表明，职业倦怠成为影响职业认同的重要变量。具体表现为职业倦怠越低，社会工作者的职业认同感越高。同时，职业倦怠中的情绪衰竭、去个性化、低成就感均与社会工作者的职业认同呈负相关。

基于上述实证结果，笔者认为：

第一，社会工作者应该树立个人目标，提升社工个人的价值理念。

第二，当前社会应加强对社会工作者职业倦怠的关注与干预。可以从微观、中观、宏观三个层面来干预，

其中微观是个体层面干预，中观层面是组织干预，宏观层面是政府干预。个体层面可以提升个体对工作适应和应对能力入手，综合运用放松练习、压力调节等方法，组织层面干预可以从提升社工站的管理、岗位职责、激励机制、增进沟通等方面改善职业倦怠，政府层面可以从高度重视社工人才、避免社工被“行政化”入手，减轻社工职业倦怠情况，从而职业倦怠感降低，职业认同增加；

第三，要加强社工团队建设，培养团队的文化精神。团队建设是留住社工人才的重要保障，社工在工作中需要得到团队的协助和支持，团队能最快、最直接的帮助社工解决问题，这是社工职业认同高，愿意坚持工作的重要动力。

职业认同作为社会工作职业发展的重要激励源，对

社会工作的职业化、专业化进程具有重要影响。本研究基于长春市社工站的社会工作者,探究职业倦怠与职业认同之间的关系,为长春市社会工作的稳定性提供价值。但本研究在职业认同主题上仅仅是一个初步探索。在研究方法上缺乏量化和质化方法的结合。因此在后续研究中,将考虑增加社会工作者职业认同的个案深度访谈。为推进吉林省长春市社会工作者的稳定性,应摸索出一条适合本地的社会工作发展之路。

参考文献

- [1]安秋玲.社会工作者职业认同的影响因素[J].华东理工大学学报(社会科学版),2010,25(02):39-47.
- [2]程渝航.工作支持对社会工作者职业认同的影响:基于中国社会工作动态调查(CSWLS 2019)的数据分析[D].浙江大学,2022.
- [3]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[J].江苏社会科学,2016,(04):149-1

58.

- [4]龙欢;张佳琪.社会工作本土化与社会工作者职业情感认同——基于湖南乡镇(街道)社工站的调查研究[J].社会工作,2023,(04):47-63+106-107.
- [5]唐咏;陈海燕;叶芙蓉;罗鹏.社会工作者职业倦怠、机构组织环境与职业认同研究[J].社会工作,2021,(04):44-58+105-106.
- [6]张倩秋;方洵.青年社工的职业认同:内驱还是外驱?——基于珠三角25所社工机构的调查[J/OL].重庆工商大学学报(社会科学版),1-13.

作者简介:姓名唐佳琚(出生年份1999—),性别女,民族汉族,籍贯河北张家口,职务/职称研究生,学历硕士研究生,单位长春理工大学法学院,研究方向社区与社会发展。

张荣艳,(1975—),女,教授,硕士研究生导师,研究方向社区与社会发展。