

承认的作用： 基于社会工作者离职倾向的实证研究

姜海燕 王晔安

内容提要 当前,中国社会工作的发展遭遇诸多挑战,这与社会工作获得的承认有重要关系。应用霍耐特的承认理论,并结合自我效能理论,本研究将社会承认作为公众对社会工作的承认状态;将自我效能作为社会工作者对自身能力的承认状态;将离职倾向作为衡量承认发挥作用的因变量,构建了社会承认、自我效能、离职倾向与专业教育之间的关系模型,并用结构方程模型进行验证。结果发现,社会承认与离职倾向之间有显著的负相关,自我效能完全中介了二者之间的作用。社会工作专业教育在社会承认与离职倾向的关系中起到显著调节作用。

关键词 社会工作者 社会承认 离职倾向 自我效能 专业教育

姜海燕,北京师范大学社会发展与公共政策学院博士后 100875

王晔安,香港大学社会工作及社会行政学系教师

一、引言

社会工作在中国已发展近20年,特别是自2006年中央政府将社会工作人才纳入国家中长期人才发展规划纲要以来,一系列政策接连出台,社会工作开始迅速发展,社会工作组织和社会工作者的数量激增。与此同时,社会工作的发展也开始面临诸多挑战,如社会工作服务在当前中国有广泛的社会需求,但作为新生事物,社会工作的社会认知度较低,大部分公众不清楚社会工作者这一职业或社会工作服务的内容,这使得社会工作服务缺少民众基础,增加了社会工作服务在开拓和提供上的难度,特别是民办社会工作组织。与基层政府、民政、社区、事业单位等原有体制的各部门相比,它们的地位很难保持平等,社会工作者经常需要“低声下气”地与社区保持合作关系。服务的专业性、有效性也经常受到质疑。这给社会工作组织带来诸多困难和挑战,也加大了社会工作者工作和精神压力。

然而,社会工作的发展需要获得角色承认和价值认可。正如霍耐特提出的承认理论对此有重要启示。希利(Healy)也指出社会工作者面临的挑战可以理解为“承认”问题,外部挑战是承认专业社会工作的价值,而内部挑战则是对社会工作在职业和文化上的承认(Healy, K., 2004)。而王思斌针对中

国的具体情况也提出中国社会工作需要更多的社会承认和自我承认(王思斌,2013)。

尽管说,中国社会工作组织的发展历史很短,但它们在中国专业社会工作发展中也发挥了重要作用。可惜现实中社会工作组织的地位与政府所描述的是不一致的,甚至是依附关系,这种关系使社会工作者在服务开展过程中,其合法性、有效性和价值感都不断受到挑战。地位承认问题让社会工作组织与社区和事业单位形成区别,因此我们认为,社会工作组织的承认问题亟需关注。这也是本文将社会工作组织中的社会工作者作为研究对象,将承认关系的影响作为研究主题的重要原因。

二、承认理论与社会工作

霍耐特的承认理论是以提出承认是社会正义的重要维度展开的。他借鉴了米德的经验心理学立场,提出主体间的相互承认是自我实现的必要途径,从而提出承认理论的基本架构。霍耐特把承认关系分为三个维度:爱、权利和团结,它分别在原始关系、法律关系和价值共同体中体现。这三个维度也对应着实践中的自我关系,即分别为自信、自尊和自重(霍耐特,2005)。美国社会批判理论家弗雷泽(Fraser,N)认为霍耐特忽视了再分配的作用,认为再分配和承认都是不可化约的社会正义维度(弗雷泽,2009)。这一争论在社会工作领域的应用中也有所显现,并被关注。

作为承认理论的应用之一,社会工作专业研究者休斯顿和加勒特也曾分别在影响力颇大的《英国社会工作杂志(British Journal of Social Work)》上发文探讨承认对社会工作的启示。休斯顿认为,社会工作要警惕个人化(personalization)的倾向,因为“理性人(homo economicus)”的本体论假设将福利责任归于个人自身,忽视人与人之间的相互依存和符号互动,忽视了“人在环境中”的基本假设对社会工作的重要性。因此,他借鉴承认理论的维度,提出社会工作实务的四个相关维度:(1)社会工作作为符号互动(symbolic interaction);(2)社会工作作为关爱(care);(3)社会工作作为尊重(respect);(4)社会工作作为重视(Validation)。在这四个维度里,休斯顿探讨了社会工作者的作用以及如何在此框架下进行社会工作实务(Houston,2008)。休斯顿运用承认理论,从本体论上反对个体社会工作的立场,认为他们忽视了社会和制度限制。

休斯顿之后,加勒特对休斯顿以承认为基础的社会工作提出了批评,他认为弗雷泽提出的再分配与承认相结合的正义标准相比承认的单一标准更加能体现复杂的社会工作实务的维度,并且承认理论更偏向“心理”维度,更关注微观的互动,这也让他忽视了新自由主义国家的作用(Garrett,2009)。加勒特的批判将弗雷泽的再分配社会正义带入社会工作,更加深了人们对社会工作实务的理解。之后,麦克劳林(McLaughlin,K)又将社会工作职业本身纳入了承认关系的视野。他认为,社会工作在承认服务对象的同时,自身的专业性和地位也需要被承认。他基于西方社会工作发展的状况,提出了当前社会工作面临的公众压力和质疑,使社会工作处于需要被承认的状态。

由此王思斌针对中国社会工作的发展状况,也梳理了当前中国社会工作的承认关系结构。他将社会工作专业作为承认对象,将承认的主体分为政府与社会和社会工作群体两类,将承认形式分为“实质性承认”和“形式性承认”两类,提出了中国社会工作的承认结构。王思斌认为,政府对社会工作的承认与社会工作群体的自我承认是互为主体的,二者相互影响,互相支持,共同建构了社会工作的承认结构。虽然政府的承认对社会工作的发展具有决定性的作用,但社会工作群体不可放弃自己的主体地位,而要通过自身的专业实践,促进专业的发展,这是社会工作被承认的基础(王思斌,2013)。遗憾的是,王思斌在分析社会承认时,为了说明政府的重要影响,没有分析作为社会工作服务使用者的公众的作用,将社会承认仅作为政府承认进行分析,当然他并不否认公众视角的重要性。故本文将继续探索公众承认对社会工作者自我承认以及职业行为的影响。

三、研究设计

在此次理论模型中,我们共选择了四个重要变量:社会承认、自我效能、离职倾向与专业教育。

社会承认。根据霍耐特对价值共同体的分析可发现,他认为的可以给予共同体承认的“有意义的他者”包括两个群体,一是掌握符号权力的特殊人群,一是公众。而“社会运动越是成功地把公共领域的注意力吸引到他们集体代表的被忽视了的特性的意义时,他们也就越有机会提高社会价值,提高其成员的社会地位(霍耐特,2005)。”在此意义上,霍耐特认为公共注意是价值共同体获得承认的重要途径。

因此,本文选取公众承认作为体现承认关系的重要变量,分析它对于社会工作者思想和行为的影响,并借用王思斌提出的“社会承认”概念,来表示公众对社会工作的承认状态。在王思斌的阐释中,无论是以主动或被动的形式出现,其主体都是社会工作的使用者,承认的对象都是社会工作或社会工作服务。本文将继承这一界定,把承认主体确定为公众,以突显公众承认对社会工作发展的重要性。

自我效能。霍耐特在论述价值共同体的承认关系时提出,个体在追求社会重视的过程中体现的人格维度正是特性与能力。社会重视并不是人人平等的,他根据每个人的独特性和独特贡献划分等级,从而决定每个人的价值、地位和声望。也就是说,当个体的能力获得了承认,他就会对自己产生重视,也对自己的能力更加自信。他把这种实践的自我关系称为“自重”或“自我价值感”。而在王思斌的承认结构中,社会工作群体的自我承认是社会工作者对自身提供社会工作服务的能力的承认。这里的承认指的是社会工作者对自身能力的信心,并不是实在地指称他们提供服务的真实能力。按照班杜拉的定义,自我效能是“人们对自身完成既定行为目标所需行动过程的组织和执行能力的判断。它与一个人拥有的技能无关,但与人们对所拥有的能力能够干什么的判断有关系”(班杜拉,2001, P553)。

因此,我们将霍耐特的“特性与能力”和“自重”、王思斌的“自我承认”与班杜拉的“自我效能”概念相连接。由于自我效能概念相比前述两个概念指向更加明确,应用也更加广泛,本文将采用自我效能概念来指称社会工作者对自身能力的承认。之所以要选取这一角度来阐释承认的作用是因为这一因素对当前社会工作职业的发展有重要影响。

离职倾向与专业教育。社会工作者不断升高的离职率是目前各方重要的关切点。有数据显示,深圳的社工离职率从2008年的8.2%,2010年的13.4%攀升至2012年的18.1%,2014年的22.2%(南方日报,2015),广州社工2015年的离职率高达24.5%。在其他没有统计数据的城市,也有业内人士表示,离职率很高,人才流失对刚刚起步的社会工作职业发展非常不利。基于离职率对中国社会工作发展的重要性,我们将社会工作者的离职倾向作为分析承认影响的因变量。

当然,本文并不重点分析社会工作者离职倾向的影响因素,寻找其中重要或关键的影响因子,这一问题将另做分析。本文试图说明的是承认在社会工作领域发挥作用的机制。

此外,本文的另一个关注点是分析社会工作专业教育在承认与离职倾向模型中的作用。专业教育在社会工作组织中有特殊意义,社会工作组织中的社会工作者接受过专业教育的比例要高于其他组织中的社会工作者,但专业教育与离职亦有关联。由于社会各界对专业教育与社工离职之间的关系有多种猜测,并以此质疑专业教育的作用。因此,本文采用结构方程模型的分析方法,将专业教育作为调节变量放入模型,以发现专业教育发挥作用的机制。

理论模型建构。霍耐特认为,“承认模式可以被理解为人类主体建立多种积极自我关系的主体间条件。”也就是说,承认经验是建立积极自我关系的必要条件。他甚至强调,“只有通过承认经验才能获得这种自我关系”(霍耐特,2005)。因此,按照承认理论的逻辑链条是社会承认影响自我效能。

由于自我效能理论谈到了外在环境、人的内在因素和行为的关系,这将为我们进一步确定各变量在理论模型中的位置提供了支持。社会认知理论认为,对社会事件的认识和理解并不是一个客观的过程,其中人的因素起到非常重要的作用,因为是在人赋予事件意义(孔达,2013)。从这点出发,班杜拉提出了三合一的互惠互利模式。即行为(用B表示)、认知和其他人的因素(用P表示)以及环境因素(用E表示)三者相互决定,共同起作用(班杜拉,2001)。如图1所示,班杜拉强调自我效能对环境

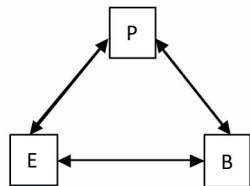


图1 三方互惠模式

和行动的关系中起到中介作用。虽然在三方互惠模型中,任意二者的作用都是相互的,但是,研究者更关心的仍然是自我效能的中介作用,且这一模型被大量实证研究所证实。

自我效能理论的三因素间关系模型为我们提供了清晰的理论框架,补足了承认理论对个体行为描述的补充。因此,本文将承认理论和自我效能理论相结合,将我们的理论模型建构为:社会承认作为自变量,自我效能作为中介变量,离职倾向作为因变量,专业教育作为调节变量(见图2)。

研究假设:根据以上理论模型,本文有以下三个研究假设:

假设1:社会承认与社会工作者的离职倾向呈负相关关系。

假设2:自我效能在社会承认与离职倾向的关系之间起中介作用。

假设3:专业教育对社会承认、自我效能和离职倾向之间的关系起调节作用。

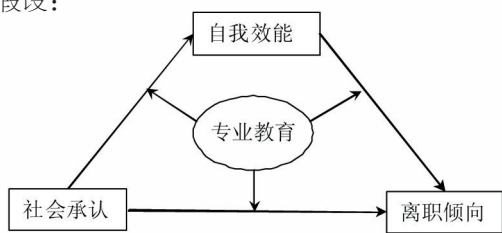


图2 理论模型的建构

四、研究方法 with 量表

1. 研究方法

本调查的目标群体是北京市社会工作机构中在职的社会工作者。而社会工作者在中国大致有两个含义。一是广义的社会工作者,凡是从事与社会工作服务相关工作的人员,包括社会工作组织中的社会工作者,社区工作者、事业单位与政府机关中从事相关工作的人员都是社会工作者。一是狭义的专业社会工作者,包括社会工作专业教师、社会工作专业学生和毕业生、持证社工。本调查采用了广义概念。一方面为了说明专业教育的作用,同时不排除未受过专业教育的人员。另外,本文将社会工作作为职业来分析和研究,它有别于将社会工作作为专业,而是将所有被认为是社会工作的人都在本研究的调查之列。因此,也可将本文的社会工作者称为“在职社会工作者”。

本次调查采用了普查的方法。我们从北京市民政局获得了登记为民办非企业,同时组织名称中有“社会工作”或“社工”字样的所有民办非企业的名录。截止2014年7月,此类组织共有67家(可能有遗漏),后通过熟人介绍、专家补充和其他途径,又增加了38个机构,共有105家机构,并向在这些机构中工作的在职社会工作者发放问卷。本次调查最终收集到有效问卷500份。

2. 量表

(1)自变量:社会承认。将社会承认进行操作化是困难的。首先要说明的是,由于没有成熟量表,本文的操作化是在借鉴相关研究的简单处理,故对此概念的操作化方面仍有较大讨论空间。

自变量“社会承认”量表取自香港2013年在“社工对工作满意程度、未来发展及专业认同感意见调查报告”中的“专业认同(professional identity)”量表。它包含三个因子:专业态度(professionalism)、价值观认同(value identification)与专业地位(status)(社工日(香港)2013筹备委员会秘书处,2013)。本调查采用了其中“专业地位”因子的两个表述,“公众对社会工作的总体印象很好”、“公众认为社会工

作是专业人士”,同时,结合内地情况和承认理论增加了一个表述:“公众了解社会工作这一职业”。之所以采用这一量表一方面是因为承认与认同的密切关系,另一方面是因为三个表述与承认理论的结构相契合。

按照查尔斯·泰勒描述,“认同(identity)一词在这里表示一个人对于他是谁,以及他作为人的本质特征的理解。这个命题的意思是说,我们的认同部分地是由他人的承认构成的;同样地,如果得不到他人的承认,或者只是得到他人扭曲的承认,也会对我们的认同构成显著的影响。”(泰勒,2005,P290)这里的他人就是米德所说的“有意义的他者”。泰勒强调,个人认同不可能以独白的形式存在,必须通过与“有意义的他者”的互动完成(泰勒,2005)。

基于此,在专业认同问卷的三个构成中,我们选择了“专业地位”因子代表的正是社会工作者对社会工作受到的公众承认状态的认知,这个因子可以理解为泰勒认为的与“有意义的他者”的互动。

此外,按照承认的三个维度,首先是公众看到社会工作者作为一个独立存在,承认其存在性;然后再承认社会工作者应有的助人形象和基本权利,最后承认社会工作具有专业能力和特点。这正好与承认理论的“肉体完整”、“社会完善”、“荣誉尊严”三个维度相对应。因此,可以认为,量表中的这三个指标可以在一定程度上体现社会承认的基本结构。

(2)中介变量:自我效能量表。社会工作者的自我效能量表最早由霍尔登等人在1996年开发,虽然之后经过再版,但应用范围多有限制(Holden etc.,1996;Holden etc.,2007;Holden etc.,2015)。佩德拉扎(Pedrazza)等人为了弥补这一应用限制,开发了适用于所有社工的自我效能量表。在此量表中有三个因子:情绪管理效能、程序效能和支持索取效能。情绪管理效能是指当遭遇复杂案例或情境时,社工管理自己负面情绪的能力自信程度;程序效能是指在处理社会工作实务的不同面向时的能力自信程度;支持索取效能是指在寻找他人支持方面的能力自信程度(Pedrazza etc.,2013)。本文中的自我效能量表基本接受了此量表,并根据国内具体情况适当做了改编,并将支持索取效能名称改为资源协调效能,还增加了一个因子——他评效能。

班杜拉指出,自我效能有四个来源:亲身获得的成就、替代性经验、言语说服和生理状态(班杜拉,2001)。其中,言语说服是指如果有身边的重要人物表达了对当事人的信任或积极性评价,则会增强自我效能。这对国内的社会工作者尤其重要,在一个缺少社会承认、公众认可和先驱从业者的职业中,相关人士的评价显得尤为重要。基于此,本调查增加了他评效能,将服务对象和所在机构对社工的满意度作为此因子的条目,以期能更好地反映中国社会工作者的自我效能。

(3)因变量:离职倾向。离职倾向是组织中真实离职率最有效的预测指标(Mor Barak, Nissly and Levin, 2001)。奥尔巴赫(Auerbach)等人提出了儿童福利领域社工的离职倾向量表应由以下三个部分构成:离职念头(thinking)、寻找机会(looking)、实际行动(acting)(Auerbach等,2014)。本文的离职倾向量表即根据他们的量表编制而成。并区分了离开本组织和离开社工行业的不同。离职倾向量表共由五个条目组成,即使用了李克特五级量表。

(4)调节变量与控制变量:专业教育、性别、工作年限。调节变量“专业教育”采用二分法,大专以上(包括大专)学历的社会工作者中所学专业为社会工作的为一类,其他为一类。控制变量“工作年限”是指在此社会工作机构的工作时间,以年为单位。

五、分析结果

1. 分析方法:探索性因子分析与结构方程

本文采用了探索性因子分析和结构方程两种分析方法。在分析变量之间的关系前,有必要通过

探索性因子分析法识别自我效能的因子结构。之后,结构方程模型被用来验证本文的三个研究假设。本文在测量模型和结构模型当中运用了两步法 (Kline, 2011),在测量模型中使用了验证性因子分析,并使用极大似然法做相关估计。本文使用了多个拟合度指数,包括卡方检验、比较拟合指数、Tucker-Lewis 指数、近似误差均方根、标准化残差均方根 (Kline, 2011)。在第二阶段,作者用结构模型来检验潜在变量和离职倾向之间的直接和间接关系。数据分析使用了 Amos. 21 软件。

2. 样本特征

表 1 显示了被访者的特征。女性的比例是男性的两倍以上。有超过 50% 的社会工作者工作时间不超过 2 年。在被访者当中,46% 的人接受过社会工作专业教育,70.2% 的人没有社工执照。

表 1 样本特征(样本数量=500)

	数量 (所占比例)
性别	
男性	140 (28%)
女性	360 (72%)
工作年限	
一年及以下	151 (30.2%)
两年	118 (23.6%)
三年	56 (11.2%)
四年	49(9.8%)
大于四年	125 (25%)
缺失值	1 (0.2%)
社会工作专业教育	
是	234 (46.8%)
否	266 (53.2%)
是否拥有社工水平证书	
是	148 (29.6%)
否	351 (70.2%)
缺失值	1 (0.2%)

表 2 自我效能的探索性因子分析

	四个因子			
	程序效能	资源协调效能	情绪管理效能	他评效能
SE_3	0.852			
SE_4	0.825			
SE_2	0.793			
SE_1	0.752			
SE_5	0.632			
SE_14		0.85		
SE_15		0.844		
SE_12		0.765		
SE_16		0.683		
SE_13		0.661		
SE_11		0.568		
SE_7			0.867	
SE_8			0.761	
SE_9			0.721	
SE_6			0.711	
SE_18				0.959
SE_19				0.705
SE_17				0.431

展开方法:主轴因子分析法。旋转方法:标准 Kaiser 斜交旋转

3. 自我效能的探索性因子分析

自我能量表的因子结构通过主成分分析法 (Principal Components Analysis, PCA) 和主轴因子分析法 (Principal Axis Factoring, PAF) 两者结合使用得到。通过对 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 和 Bartlett 测试卡方值的计算,本文认为 PCA 与 PAF 用于对这个数据库的分析是适合的 ($KMO = 0.946, p < 0.001$)。主成分分析法被用于估计斜交旋转(因子是相互关联的)的因子数量。采用的决定因子和条目的标准包括:(1)因子的特征值大于 1;(2)条目的因子载荷大于 0.4;(3)因子有至少 3 个条目;(4)被识别的因子和保留的条目能够被理论所解释。据此,我们识别了自我效能的四个因子(资源协调效能、程序效能、情绪管理效能和他评效能。见表 2)。基于这四个因子表征的社会工作自我效能,我们又采用斜交旋转的 PAF 对事先选好的四个因子的方案进行了分析。由 18 个条目组成的自我效能这四个因子解释了结构矩阵总变化的 70.3%。累积解释效用为程序效能(56%),资源协调效能(62.7%),情绪管理效能(67.5%),他评效能(70.3%)。有一个条目因因子载荷低于 0.4 被删掉。

4. 测量模型

在测量模型分析中,自我效能有四个指标,社会承认有三个指标,离职倾向有五个指标。表 3 显示了内部一致性(a)和这些指标之间的相关性。

测量模型的拟合度良好($X^2/df = 2.35$; $RMSEA = 0.052$; $CFI = 0.974$; and $TLI = 0.958$)。表 4 显示了估计值、标准差和三个变量每个因子的标准估计。因子标准估计的载荷从 0.60 到 0.82,这个结果表明

表3 描述分析和相关系数

	内部一致性	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
社会承认	0.848											
公众了解社会工作		1										
公众总体印象很好		.649*	1									
公众认为社会工作专业		.667**	.616**	1								
自我效能	0.953											
程序效能		.327**	.371**	.330**	1							
资源协调效能		.197**	.259**	.178**	.558**	1						
情绪管理效能		.226**	.186**	.115*	.450**	.482**	1					
他评效能		.221**	.284**	.236**	.632**	.570**	.469**	1				
离职倾向	0.856											
有过离职念头		-.042	-.097*	-.122**	-.086	-.012	-.042	-.054	1			
感觉没有发展		-.057	-.152**	-.127**	-.161**	-.217**	-.126**	-.245**	.524**	1		
翻阅求职信息		-.126**	-.163**	-.145**	-.120**	-.213**	-.139**	-.207**	.458**	.663**	1	
离开这个组织		-.031	-.059	-.061	-.053	-.075	-.045	-.161**	.454**	.525**	.612**	1
离开社工行业		-.084	-.122**	-.078	-.155**	-.177**	-.163**	-.185**	.473**	.624**	.642**	.523**

注解: *p<.05. **p<.01

每个因子能够解释60%以上的变量变动。

5. 结构模型

(1)社会承认对离职倾向的影响。表5显示了结构模型分析的结果。社会承认对社会工作者离职倾向的初始结构模型控制了社工的性别和在本机构的工作年限。初始结构模型拟合度良好,因子载荷从0.59到0.82。指标结果显示,社会承认与离职倾向之间存在显著的负相关关系($\beta = -0.17, p < 0.001$)。这一分析结果支持了假设1。

(2)自我效能的中介效应。结构模型2在初始结构模型的基础上加入自我效能作为中介变量,模型拟合度良好,因子载荷从0.59到0.82。结果显示,自我效能是离职倾向的显著的预测指标($\beta = -0.24, p < 0.001$);而社会承认与自我效能之间呈显著正相关关系($\beta = 0.41, p < 0.001$)。值得注意的是,在加入自我效能的影响后,社会承认与离职倾向之间的关联变得不再显著($\beta = -0.0, p > 0.05$)。

这说明社会工作者的自我效能对他们感知到的社会承认和离职倾向之间的关系起到完全的中介作用。这一分析结果不仅支持了假设2,还进一步说明了自我效能中介作用的程度。

(3)社会工作专业教育的调

表4 社会承认、自我效能与离职倾向的测量模型

	估计值	标准差	标准估计
社会承认			
公众了解社会工作	1.172***	0.06	0.82
公众总体印象很好	1***		0.80
公众认为社会工作专业	1.086***	0.06	0.81
自我效能			
程序效能	1***		0.77
资源协调效能	0.782***	0.07	0.61
情绪管理效能	0.9***	0.07	0.74
他评效能	1.07***	0.07	0.77
离职倾向			
有过离职念头	1***		0.60
感觉没有发展	1.24***	0.08	0.80
翻阅求职信息	1.23***	0.09	0.82
离开这个组织	1***	0.09	0.70
离开社工行业	1.16***	0.09	0.81

注释: *p<.05. **p<.01. ***p<.001

表5 测量模型和结构模型的拟合优度指标

	测量模型	控制性别与工作年限的初始结构模型	结构模型2	结构模型3
描述	社会承认、自我效能与离职倾向	社会承认与离职倾向之间的关系	加入自我效能作为中介变量	加入教育作为调节变量
X2	112.768	95.859	189.696	460.526
df	48	35	73	219
X2/df	2.35	2.74	2.6	2.1
RMSEA	0.052	0.06	0.057	0.033
CFI	0.974	0.965	0.954	0.952
TLI	0.958	0.944	0.935	0.933

表6 描述分析和相关系数

	公众了解社会工作	公众总体印象很好	公众认为社会工作专业	程序效能	资源协调效能	情绪管理效能	他评效能	有过离职念头	感觉没有发展	翻阅求职信息	离开这个组织	离开社工行业
专业教育	β .179**	.061	.167**	.087*	-.005	.070	0.44	0.39	0.80*	0.47	0.87*	0.61

Speaman's rho. *.Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). *.Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

节效应。在评估专业教育的调节作用之前,我们将专业教育与模型中的其他指标进行了相关分析。表6显示专业教育与三个变量中的不同指标之间存在多个显著相关。这进一步说明,专业教育对我们关注的三因素肯定有影响。

表5中结构模型3是在模型2的基础上加入社会工作专业教育作为调节变量。结果显示,专业教育在社会承认和离职倾向的直接关系上起到显著的调节作用($Z\text{-score}=3.322, p<.001$),在其他关系上不存在调节作用。在社会承认与离职倾向的直接关系上,对于接受过社会工作专业教育的社会工作者,存在显著的负相关效应($\beta=-0.329, p<.001$),对于没有接受过社会工作专业教育的社会工作者,不存在负相关效应($\beta=-0.036, p>.05$),两者系数相差接近10倍之多。这一分析结果支持了假设3。最终的结构模型被确立(见图3)

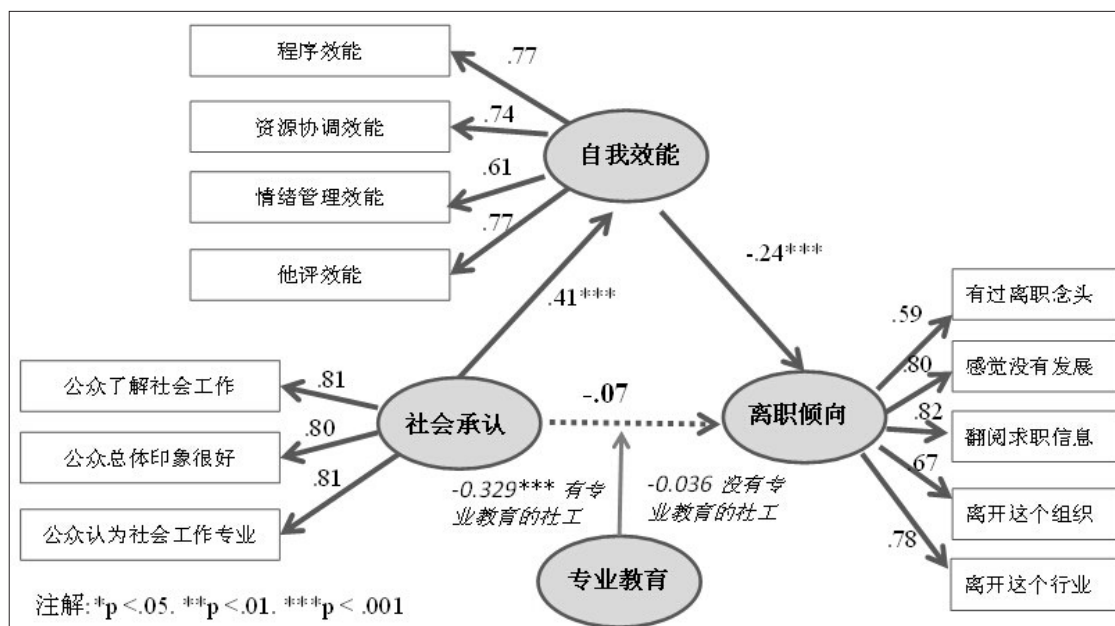


图3 社会承认对于离职倾向的影响(考虑自我效能的中介效应)

六、讨论与局限

1. 结论与讨论

通过对理论模型的检验发现,本研究的假设均被证实,社会承认、自我效能与专业教育的作用机制被发现和澄清。

在总体模型中,社会承认对离职倾向起负作用,而这一作用被自我效能完全中介。即当社工感知到社会承认水平越低,他们对自己能力的信心也就越低,这使他们更加倾向于离职。这与承认理论的逻辑相一致,承认关系是自我关系的必要条件,也验证了自我效能理论中自我效能的中介作用。

这一结论说明社会工作者在考虑离职时,社会承认与自我承认都起到重要作用,二者缺一不可,但社会承认起先导作用。这一结论提示我们,社会工作专业本身的发展离不开环境的支持。公众对社会工作这一职业的承认状态有重要影响,它影响着社工本人对自身能力的评价,进而影响了社工的离职决定。因此,在讨论社工人才流失特别是专业人才流失时,需要看到社会承认的重要影响。公众态度的转变一方面要基于政府在政策和实际岗位上对社会工作的确认和支持,使社会工作者在公众的视野中更加可见;另一方面也要建立在媒体宣传和公众观念的转变上。同时,也不应忽视社工自身

的心理建设。如何在社会工作者中建立更强的能力信念,特别是在外界条件不利时,社会工作者如何看待自己,如何看待自己的职业,都需要教育者、培训者、管理者和执政者更多的反思。

在专业教育的作用上,本研究发现,社会工作专业教育对社会承认与离职倾向之间的关系起到显著的调节作用。即对没有接受过社会工作专业教育的在职社工,离职倾向与社会承认没有直接关系,影响因素来自感觉自己能力差,因为,社会承认的作用被自我效能完全中介了。然而,接受过社会工作专业教育的在职社工在考虑离职时,不仅因为自我效能信念低,也因为感知到的社会工作的社会承认水平低。也就是说,社会承认与自我效能对离职倾向都有直接作用。

这进一步说明社会承认的重要影响,特别是对社工专业的毕业生来说。社会工作作为职业被公众承认的状态即使不通过他们的自我能力评价,也会对他们的离职产生影响。说明他们更关心专业的名誉,对社工的荣誉感更敏感,如果在这方面受挫,会使他们更容易考虑离职。这一结果从侧面提示我们,要留住专业毕业生需要提高社会工作的社会承认程度。同时,对社会工作教育来说,也提醒在教学中注意让学生们正确看待目前的发展状况,坚定自身的能力信念。

2. 研究局限

本研究将抽象的承认理论中的概念进行操作化,这无疑是冒险的。因此,在讨论对理论的验证部分仅限于本研究关注的变量之间;对社会承认概念的操作化虽然借鉴了专业认同量表,并对应了承认结构,但成熟的社会承认量表仍然有待开发;本研究的样本来自北京市,但因中国社会工作的地区发展非常不均衡,北京的情况无法代表全国;本研究对专业教育影响的研究仅是一个方面,也仅用于此模型,专业教育对社会工作者职业发展的影响机制研究仍然有很大空间。

3. 研究贡献

本文的贡献在于,第一,发现社会承认对社会工作者的离职倾向起到先导作用;第二,发现自我效能也就是自我承认对社工离职倾向的影响,它可以用中介作用来更好的表示,即不可忽视的重要条件;第三,发现社会工作专业教育在社会承认与离职倾向之间起到显著的调节作用。就此本研究确立了从社会工作者的离职倾向出发,社会承认的先导作用、自我效能的中介作用和专业教育的调节作用。

这一作用机制说明了承认关系对社会工作者职业行为的影响,证实了本文的研究假设。本研究通过实证资料揭示了社会与公众的态度对社会工作发展的重要性。在理论上,推进了承认理论在社会工作领域的应用,在实践上,提示各方需注意承认关系对社会工作发展的重要性。总之我们认为,在当前中国社会工作发展的初级阶段,关注这一问题尤显迫切。

参考文献

1. Healy, K. (2004). "Social workers in the new human services marketplace: Trends, challenges and responses." *Australian Social Work* 57(2): 103.
2. 王思斌:《走向承认:中国专业社会工作的发展方向》,〔石家庄〕《河北学刊》2013年第6期。
3. 〔德〕阿克塞尔·霍耐特:《为承认而斗争》,上海世纪出版集团2005年版。
4. 〔美〕南希·弗雷泽、〔德〕阿克塞尔·霍耐特:《再分配,还是承认?——一个政治哲学对话》,周穗明译,上海人民出版社2009年版。
5. Houston, S. (2008). "Beyond Homo Economicus: Recognition, Self-Realization and Social Work." *British Journal of Social Work* 40(3): 841-857.
6. Garrett, P. M. (2009). "Recognizing the Limitations of the Political Theory of Recognition: Axel Honneth, Nancy Fraser and Social Work." *British Journal of Social Work* 40(5): 1517-1533.
7. Webb, S. A. (2010). (Re)Assembling the Left: The Politics of Redistribution and Recognition in Social Work. *British Journal of Social Work* 40(8): 2364-2379.

8. McLaughlin, K. (2014). "Recognising Social Work: The Influence of the Politics of Recognition on Social Work." *Practice* 26(5): 299-312.
9. [美]阿尔伯特·班杜拉：《思想和行动的社会基础——社会认知论（上、下册）》，林颖等译，[上海]华东师范大学出版社2001年版。
10. [广州]《南方日报》2015年1月30日，“部分深圳社工出走莞惠”。
11. Jiang, H., Wang Y., Chui E. & Xu Y. (2016). Professional Identity and Turnover Intentions of Social Workers in Beijing, China: The Roles of Job Satisfaction and Agency Type (under review).
12. [加拿大]齐瓦·孔达：《社会认知——洞悉人心的科学》，周治金、朱新秤等译，[北京]人民邮电出版社2013年版。
13. 社工日（香港）2013筹备委员会秘书处：《2013 社工日（香港）社工对工作满意程度、未来发展及专业认同感意见调查报告》，2013。
14. [美]查尔斯·泰勒：《承认的政治》，载汪晖、陈谷燕编《文化与公共性》，[北京]生活·读书·新知三联书店2005年版。
15. Holden, G., Cuzzi, L., Rutter S., Rosenberg G., Chernack, P. (1996). The Hospital Social Work Self-Efficacy Scale: Initial Development" *Research on Social Work Practice* Vol 6 No 3: 353-365.
16. Holden, G., Barker, K., Rosenberg, G., & Onghena, P. (2007). Assessing Progress Toward Accreditation-Related Objectives: Evidence Regarding the Use of Self-Efficacy as an Outcome in the Advanced Concentration Research Curriculum. *Research on Social Work Practice*.
17. Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2015). Self-Efficacy Regarding Social Work Competencies. *Research on Social Work Practice*.
18. Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. (2013). Self-Efficacy in Social Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Social Workers. *Social Sciences*, 2(3), 191-207.
19. Mor Barak, M.E., Nissly, J.A. and Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review* 75(4), 625-661.
20. Auerbach, C., Schudrich, W.Z., Lawrence C.K., Claiborne, N. and McGowan, B.G. (2014). Predicting Turnover: Validating the Intent to Leave Child Welfare Scale, *Research on Social Work Practice* 24(3), 349-355.
21. Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.

〔责任编辑：方心清〕

The Role of Recognition: An Experimental Study on the Inclination to Quit of Social Workers

Jiang Haiyan Wang Ye'an

Abstract: Currently, social work in China is facing many challenges, which has much to do with the recognition achieved by social work. In combination with Honneth's recognition theory and self-efficacy theory, taking social recognition as the public's recognition of social work, self-efficacy social workers' self-recognition, the inclination to quit the dependent variable measuring the role of recognition, the present study constructs a relation model of social recognition, self-efficacy, the inclination to quit and specialized education, and verifies the model by using structural equation modeling. Results show that there is negative correlation between social recognition and the inclination to quit and that self-efficacy totally mediates the relation between the above two. Moreover, specialized education in social work also modifies the relation between social recognition and the inclination to quit.

Keywords: social worker; social recognition; inclination to quit; self-efficacy; specialized education