

同事支持对社会工作者职业认同的影响

——集体心理所有权的中介作用

简福平¹ 何仕瑞²

(1.重庆工商大学马克思主义学院,重庆 400067; 2.重庆工商大学法学与社会学学院,重庆 400067)

摘要:以社会工作者为主体,讨论机构同事支持对职业认同的影响,同时选用集体心理所有权作为上述影响的中介变量。数据来源于“中国社会工作动态调查(CSWLS)”,对其进行多元回归分析和中介效应分析,研究结果表明:社会工作者的同事支持显著正向作用于集体心理所有权;社会工作者的集体心理所有权显著正向作用于职业认同;社会工作者的同事支持显著正向作用于职业认同;集体心理所有权中介了社会工作者同事支持和职业认同之间的关系;同事支持对未获取对应社会工作资格证书的社会工作者的职业认同有显著的促进作用。由此,提升社会工作者的职业认同,要深化社会工作行业内部改革,从制度层面加强社会工作建设。建议从以下三个方面进行改革:通过社会工作立法,建立行业职业地位;通过行业标准建设,明确职业入门门槛;通过行业制度建设,推动集体文化发展。

关键词:社会工作者;同事支持;集体心理所有权;职业认同

基金项目:重庆市社会科学规划项目“全面从严治党背景下高校基层党组织建设研究”(2017YBMK010);重庆市高等教育教学改革研究项目“‘00后’大学生‘中国特色社会主义共同理想’认同培育研究与实践”(202093)。

[中图分类号] C916

[文章编号] 1673-0186(2022)008-0124-016

[文献标识码] A

[DOI 编码] 10.19631/j.cnki.css.2022.008.010

2020年,习近平总书记在统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作部署会议上提出:“要发挥社会工作的专业优势,支持广大社工、义工和志愿者开展心理疏导、情绪支持、保障支持等服务。”^[1]表达了对社会工作行业的期待与肯定。实际上社会工作的发展超出了国家的期待,发挥出无可替代的作用。然而在“高速发展”的背后,却出现了一系列社会工作高素质人才“跳槽”的现象。其中一个重要的原因就是社会工作机构有时会忽略塑造良好集体文化氛围的深层次多样化需求。满足这种需求会促使社会工作行业人才从心理层面强化对机构的认同和归属,帮助社会工作人才嵌入机构工作之中,并以一种“主人翁”意识来检查和审视机构发展。这种“主人翁”意识被称为集体心理所有权,它强调个人感觉所有权的目标或目标的一部分是“他们的”状态(即这是“我们的”)。目前关于集体心理所有权的研究大多集中于提高员

作者简介:简福平,重庆工商大学马克思主义学院教授,硕士生导师,研究方向:思想政治教育、社区社会工作;何仕瑞(通信作者),重庆工商大学法学与社会学学院硕士研究生,研究方向:社区社会工作。



工绩效,缺乏从集体内部影响集体心理所有权的探讨。当前,正是开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的重要历史节点,推动社会工作机构集体文化建设,加强社会工作者职业认同,具有深刻的实践意义。

一、文献综述

伴随着“共建共治共享”成为我国社会治理的新方向,社会工作的职业属性与其他行业的职业差异也逐渐显露出新变化。通过梳理以往学者对同事支持、集体心理所有权、职业认同之间的研究,探析三者之间微妙的联系。

(一) 职业认同

随着国家逐渐从管理型模式向服务型模式发生转变,国内社会工作专业发展环境也在不断变化,在党的十六届六中全会指导下,促进社会工作教育和队伍发展成为新的共识。但在此过程中,大规模的培养模式并没有满足社会工作人才建设的要求。因此,李正东提出“职业恐惧”一词,认为社会工作者对本职业的看法和认同与实际情况相违背,而社会工作者职业认同研究关乎社会工作未来发展规划乃至国家社会建设的战略定位^[2]。目前国内关于社会工作行业职业认同的研究可分为三个方面。第一,从社会工作者的自我认同角度出发。研究认为我国社会工作从业队伍大体可概括为低专业化、弱稳定性以及职业自尊感的缺乏,这限制着他们自身潜能的开发,进而影响到社会工作行业发展以及职业化进程^[2]。第二,从社会认同的角度出发。研究认为社会工作的职业认同具有极强的制度嵌入性,从制度层面推进社会工作的职业化,才能保证社会工作者进入职业领域,获得社会认同的职业角色^[4]。第三,从自我认同和社会认同的联系出发。研究认为社会工作行业的发展需要政府和社会的认可,更需要社会工作者的自我承认,并在实践中证明自身^[5]。

(二) 集体心理所有权

集体心理所有权最早由皮尔斯(Pierce)等人提出,将其概念定义为群体伙伴所持有的集体意识或感觉,即这个所有权目标是我们的集体^[6]。目前关于集体心理所有权的研究大致可分为三个方面。第一,集体心理所有权的测量维度。集体心理所有权的认定包括四个部分:共同占有欲、共同身份、共同影响和共同未来^[6]。共享占有欲即对目标的共同占有欲望;共同身份是指根据自己和同事对组织某些要素的共识,将自己和同事确定为组织成员的感觉;共同影响强调共同所有者对组织管理有影响力的感觉;共享未来的领域凸显了组织与其成员之间的牢固联系。第二,集体心理所有权的形成机制。李燕萍等人结合社会认同理论和团队互动过程理论,构建了集体心理所有权的多层整合效应模型^[3]。她认为集体心理所有权具有多个层次的前因与结果,受到多个层面变量相互作用的影响,并以此总结与分析了集体心理所有权生成与

作用的过程机制。第三,集体心理所有权的影响因素。卫利华等人通过实证研究集体心理所有权对团队创造力的作用机制,发现集体心理所有权对团队创造力具有正向作用^[7]。梁燕等人基于群体心理学相关理论观点,以创业团队为研究对象,揭示了集体心理所有权影响创业团队绩效的传导机制及其边界条件^[8]。

(三)同事支持

目前学界对同事支持的定义尚未统一,有学者认为同事支持是基于互换关系中,同事之间通过感情和资源的相互交换所获得的支持、帮助和鼓励^[9]。也有学者认为同事支持是在正式组织中,处于同等地位、同等水平的同事关系中,同事之间相互给予的关心和支持^[10]。结合以上观点,将同事支持定义为在正式组织中,处于同等地位和水平的同事之间通过互换感情和资源所获得的支持、帮助和鼓励。大量的实证研究证明同事支持在个体积极心理效应方面具有增益功能。例如,杜沙姆(Ducharme)的研究发现同事支持对员工的福祉有直接的积极影响,表现为同事支持提高员工的工作满意度和心理健康^[11]。凯伦(Karyn)的研究发现同事的情感支持与较高的幸福水平和较低的负面情绪有关^[12]。同事支持的影响因素主要集中在个人、组织、社会等方面。莫里森(Morrison)发现与男性相比,女性能够获得更多的同事支持,并更加注重工作场合的友谊以及情感利益^[13]。克拉克哈特(Krackhardt)发现层级化的组织结构会影响同事之间的友谊关联^[14]。周永康发现中国文化倾向中的集体主义倾向、和谐倾向、人情倾向对社会工作者的同事关系具有显著的预测作用^[15]。

(四)研究述评

从以往的研究可知,社会工作者职业认同问题已经成为我国社会工作行业职业化专业化发展的绊脚石。总体来看,职业认同的研究视角还需进一步的嵌入,应从理论角度和机制角度深入剖析。同时,伴随着对集体心理所有权的研究深入,同事支持与集体的联系和作用已经逐渐清晰,但是鲜有关于职业认同、集体心理所有权、同事支持三者之间关系的研究,他们之间的作用机制也尚不明确。总而言之,可以系统地概括为“三多三少”:对职业认同内生性影响的研究多,对机制性的研究少;对集体心理所有权的个体影响研究多,对整体性的研究少;对职业认同、集体心理所有权、同事支持单独的研究多,对他们之间联系的研究少。因此,职业认同、集体心理所有权、同事支持三者之间的作用机制是本文的重要研究内容,由此,立足于集体心理所有权,研究社会工作者同事支持对社会工作者职业认同的影响,对于启发社会工作机构如何有效地提升职业认同感,促进社会工作行业长久发展有着较强的现实意义。

二、分析框架

社会认同理论起源于20世纪70年代,是社会心理学中群体行为研究最具有影响力的理



论之一,帕斯尔(Parcel)认为社会认同代表个体认同自身属于特定的社会群体,并认可作为群体成员所带来的情感价值和意义^[16]。基于此,学界开始将社会认同理论作用于关系认同与集体认同多面性研究,斯拉斯(Sluss)的研究发现关系认同可以通过类化效应发展为集体认同,此过程包含情感、认知、行为机制^[17]。赵祁认为团队成员在工作任务中的相互依赖程度能够促进团队之间的合作与积极交互^[18]。社会认同理论主要回答“我是谁”以及“我们是谁”的问题,而集体心理所有权出现的一个重要临界点是“我们的状态”。当社会认同动机活跃时,当个人从相互关联的角度看待自己与他人时,以及当个人参照从自我提升到群体时,这种情况最有可能发生^[19]。因此,同事支持能够使每个群体成员感知“我们的状态”,促发集体心理所有权的产生。

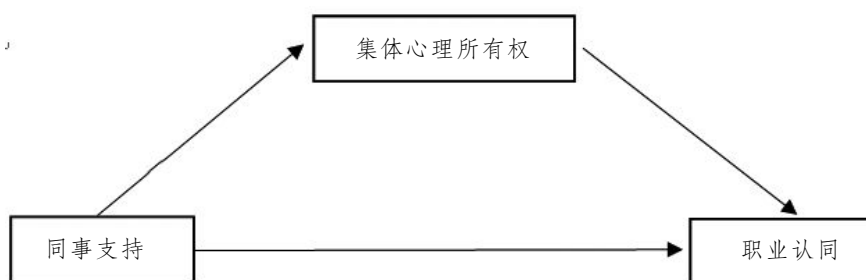


图1 同事支持、集体心理所有权、职业认同路径图

王好扬等人认为集体心理所有权主要受三个因素的影响,包括个人/集体主义价值观、相互依赖性、集体认同^[20]。其中集体认同在本质上是一种集体观念,是集体内聚性的价值基础,集体心理所有权感知程度高的成员能够在更大程度上认为自己属于这个群体,同时也能认识到集体给予自身的情感和支持。另外,集体心理所有权可以成为社会认同的一个决定性方面,这一表现又依托于群体认同,群体层面的感知对于高度认同集体的人尤为重要^[21],在荷兰的一项调查中发现,民族认同和移民之间的联系是由国家集体所有权决定的^[22]。民族认同、集体认同、群体认同可以拓展为职业认同,由此假定职业认同与集体心理所有权之间有着某种正向的联系。据此提出研究假设:

H1:集体心理所有权显著正向影响职业认同。

皮尔斯认为任务、目标、反馈、结果的相互依赖性会影响集体心理所有权的产生^[19]。团队作为一个整体的存在,工作任务的完成需要团队之间的密切配合,即任务相互依赖性;目标需要紧密集合,即目标相互依赖性;反馈针对整个集体,即反馈相互依赖性;奖励或惩罚整个集体共同拥有,即结果相互依赖性。同事支持在任务、目标、反馈、结果四个要素之间扮演了至关重要的角色。现代社会高水平、高度分工的工作任务要求同事之间密切互动,为社交情感和工作凝聚力创造了机会^[23],同事之间对彼此的角色、能力、定位有了清晰的认识,当员工感知到高强度的同事支持时,能够得到来自同事的分担与援助,同时也能使员工在紧急关头感受到自己在同事心目中的重量和地位,在这种情况下,工作负荷机制将被抑制,而组织自尊机制会被

强化^[24],也正是在这种条件下,个别行为者的动机围绕着所有权的目标而集体化。总而言之,当集体中存在大量的同事支持行为时,就会倾向形成相互依赖型集体,建立共同的思维模式,从而集体心理所有权得到发展。因此提出研究假设:

H2:同事支持显著正向影响集体心理所有权。

余鹏等人从社会支持角度探索同事支持与职业认同之间的关系,他们认为社会支持是基于提供物质支持和精神支持的社会关系而发展,同事支持作为社会支持重要的一环,对职业认同的影响最为显著。无论压力与否,良好的人际关系能够加深个体对职业环境的可控感,由此促进更多的积极心理效应,这是形成职业认同不可或缺的条件^[25]。另外,鉴于社会工作行业的工作属性,社会工作者经常会被贴上共情需求高、工作权限小、工作量沉重、冲突的角色、复杂的任务、二次创伤暴露的标签^[26]。而社会工作者的团体辅导项目有利于同事之间的紧密合作和相互尊重,更利于机构中凝聚力的培养,这在一定程度上促进了社会工作者职业认同的提升^[3]。由此提出假设:

H3:同事支持显著正向影响职业认同。

社会认同理论认为,个体对群体的认同是群体行为的基础,通过社会分类,对所属群体产生认同,在此基础上产生内群体偏好和外群体偏见^[27],从而对自身所属群体产生偏向性。集体成员既会因对集体文化的认同而聚集,也会因为集体文化的推动而拥有更好的表现^[28]。因而,集体拥有感能够增强员工对集体的承诺,从而强化职业认同。有研究发现,不同的制度文化里所展现的同事关系也不尽相同^[29]。越是完善的非正式制度越容易产生相互信任和支持的同事关系,越是不完善的非正式制度产生的同事关系就越为薄弱。此外,员工对集体环境的评价会影响员工对组织的忠诚度,对集体环境有着积极评价的员工对该职业有着较高的归属感和认同感,反之越低^[30]。因此,个体对职业的认同感既需要内部因素的支持,又需要工作环境持续的强化^[31]。由此,同事支持通过集体心理所有权促进职业认同的发展。基于此认识,提出研究假设:

H4:集体心理所有权在同事支持对职业认同之间的关系起着中介作用。

三、研究设计

数据来源于“中国社会工作动态调查”,通过对数据的清洗和赋值,采用逐步回归方法,建立多元回归模型和中介效应模型,探索社会工作者职业认同、集体心理所有权、同事支持之间的关系。

(一)数据来源

文章采用“中国社会工作动态调查”(CSWLS)数据,该数据是由华东理工大学社会与公共管理学院、国际社会工作学院和上海高校智库社会工作和社会政策研究院共同发起的一个以

社会工作行业发展动态为主题的大型连续性抽样调查和研究项目。项目团队于2019年6月至10月在全国56个城市展开调查,最终获得社会工作者有效问卷6 776份。本文将对因变量、自变量、中介变量以及控制变量的缺失值和异常值进行清洗,最终获得有效问卷4 506份。

(二) 变量操作化

1. 自变量

本文中的自变量为同事工作支持度。在CSWLS问卷调查中选取“(I)工作支持度”,该测试来源于豪斯(House)和韦尔斯(Wells)于1978年编制的社会支持量表,问题描述为“在下列工作情景中,请您分别为您的直接督导、平级同事以及所在机构的最高领导打分”,具体内容为“当我工作繁忙时,他们予以可靠的支持、他们愿意倾听我工作中的问题、他们愿意帮我一起完成工作、他们具备工作能力、他们能够处理好自己的工作任务、他们会特意地对员工的出色表现进行赞扬”^[32],评分方式为五分制,其中一分为最低分(非常不满意),五分为最高分(非常满意)。因本文自变量为同事工作支持度,所以只取量表中平级同事项,将各题目分数累计相加表示同事工作支持度,其克朗巴哈系数(Cronbach's Alpha)系数为0.91,信度良好。

2. 因变量

本文的因变量为职业认同。在CSWLS问卷调查中选取“(F2)您如何看待社会工作作为一个职业存在的作用?”该测试为自编量表,具体内容为“推动社会公平、促进社会福祉、倡导社会变革、维护社会稳定、促进社区和谐、提升家庭幸福感、改变服务对象的生活境遇”,评分方式为四分制,其中0分为最低分(非常不同意),4分为最高分(非常同意),将各题目分数累计相加表示职业认同,其克朗巴哈系数(Cronbach's Alpha)系数为0.92,信度良好。

3. 中介变量

本文的中介变量为集体心理所有权。在CSWLS问卷调查中选取“(G2)请根据你的个人感受,选择最合适的选项”,该测试来源于Xuebing Su和Siu-man Ng于2018年编制的集体心理所有权量表,具体内容为“我可以影响机构的运作、我的同事感觉他们可以影响机构的运作、机构赋权员工影响它的运作、即使机构在艰难时期我也会选择留下、即使机构在艰难时期我的同事也会选择留下、即使在艰难时期机构也保留员工、我感觉我们是机构的共同拥有者”,评分方式为四分制,其中1分为最低分(我几乎没有这种感觉),4分为最高分(我有强烈的这种感觉),将各题目得分累计相加,表示机构集体心理所有权,其克朗巴哈系数(Cronbach's Alpha)系数为0.84,具有较好的信度。

4. 控制变量

根据以往研究经验,本文将性别、年龄、婚姻状况、健康状况、受教育程度、从业时间、工资、是否获得社工的资格证书作为控制变量。性别方面,将男性赋值为1,女性赋值为0;年龄方面,将调查时间与出生年月相减可得到实际年龄;婚姻方面,将未婚赋值为0,将已婚赋值为1,将离

异与丧偶归类到未婚;健康方面,在 CSWLS 调查数据中选取“(A11)您认为您的健康状况如何?”分别赋值为 1=很好、2=好、3=一般、4=差、5=很差;教育方面,在 CSWLS 调查数据中选取“(B1)您目前的最高学历是?”分别赋值为 1=初中及以下、2=高中/中专/技校、3=大学专科、4=大学本科、5=研究生及以上;从业时间方面,在 CSWLS 调查数据中选取“(D3)您是何时开始从事社会工作事务的?”将问卷调查时间与 D3 相减可得从业时间;工资方面,在 CSWLS 调查数据中选取“(D18)您现在每月拿到手的工资是多少元?”为避免收入差距过大带来的异常波动,将收入取对数后纳入模型;资格证书方面,在 CSWLS 调查数据中选取“(B7)您是否获得国家助理社会工作者、社会工作职业资格证书?”将至少获得其中一类证书赋值为 1,一类也没有赋值为 0。

表 1 赋值结果

变量	性质	赋值	方式
因变量	职业认同	连续	按职业认同得分赋值
自变量	同事工作支持度	连续	按同事工作支持度赋值
中介变量	集体心理所有权	连续	按集体心理所有权赋值
控制变量	性别	定类	1=男性,0=女性
	年龄	连续	按年龄赋值
	婚姻状况	定类	0=未婚,1=已婚
	健康状况	连续	1=很好,2=好,3=一般,4=差,5=很差
	受教育程度	连续	1=初中及以下,2=高中/中专/技校,3=大学专科,4=大学本科,5=研究生及以上
	从业时间	连续	按从业时间赋值
	收入的自然对数	连续	按收入的自然对数赋值
	是否有职业资格证书	定类	至少有一类=1,反之=0

(三)模型设定

1. 多元回归模型

本文首先使用多元回归模型分析同事支持、集体心理所有权、性别、年龄、婚姻状况、健康状况、受教育程度、从业时间、收入、资格证书对职业认同的影响机制,根据上述的理论分析,得出下列回归方程:

模型一:各控制变量与职业认同的多元回归模型

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 Z + \eta \quad (1)$$

模型二:各控制变量、同事支持与职业认同的多元回归模型

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 Z + \alpha_2 W + \eta \quad (2)$$

模型三:各控制变量、同事支持、集体心理所有权与职业认同的多元回归模型

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 Z + \alpha_2 W + \alpha_3 C + \eta \quad (3)$$

其中 Y 为职业认同, α_0 为常数项, Z 为所有的控制变量, W 为同事支持, C 为集体心理所有权, η 为随机干扰项。

2. 中介效应模型

中介效应模型是研究自变量同事支持对因变量职业认同的影响过程中,自变量同事支持

是否通过中介变量集体心理所有权对因变量职业认同产生影响。使用 sobel 模型检验集体心理所有权在同事支持对职业认同影响中是否存在显著的中介效应。sobel 中介检验依次分为以下三个模型:

$$Y=\beta+\alpha_4W+Z+e_1 \quad (4)$$

$$C=\beta+\alpha_5W+Z+e_2 \quad (5)$$

$$Y=\beta+\alpha_6W+\alpha_7C+Z+e_3 \quad (6)$$

其中 α_4 为自变量同事支持 W 对因变量职业认同 Y 的总效应, α_5 为自变量同事支持 W 对中介变量集体心理所有权 C 的效应, α_6 为控制了中介变量集体心理所有权 C 的影响后, 自变量同事支持 W 对因变量职业认同 Y 的直接效应, α_7 为控制自变量同事支持 W 的影响后, 中介变量集体心理所有权 C 对因变量职业认同 Y 的效应, e_1 、 e_2 、 e_3 为回归残差, β 为常数项, $\alpha_5*\alpha_7$ 为同事支持通过集体心理所有权影响职业认同的中介效应, $\alpha_5*\alpha_7/\alpha_4$ 表示中介效应在总效应中的占比。

四、结果分析

对清洗之后的数据依次进行多元回归分析, 研究各变量之间最优组合来预测因变量走向; 中介效应分析, 探寻中介变量是否在因变量和自变量之间存在中介效应; 稳健性检验, 考察评价方法和指标解释能力的稳固性; 异质性分析, 了解不同专业化社会工作者群体在同事支持与职业认同之间的异质性。

(一) 描述性结果分析

描述性结果显示(见表 2), 社会工作从业队伍生理特征呈现出年轻化和女性化的趋势, 年龄平均值在 30 岁左右, 女性占社会工作者的 79%。个人特征偏向于高学历和高活力, 大多数人拥有本科和专业的学历, 且大部分社会工作者身体状况良好。工作特征表现为从业时间短、收入低下, 社会工作者平均从业时间为 3 年左右, 平均工资在 3 740 元左右。

(二) 多元回归结果分析

如表 3 所示, 本文的多元回归模型涉及三个回归模型, 以讨论社会工作者的同事支持和集体心理所有权对职业认同的影响, 模型解释如下。

模型一讨论性别、年龄、教育程度、健康状况、从业时间、婚姻状况、工资对数、职业证书等控制变量对社会工作者职业认同的影响; 统计结果表明社会工作者的年龄、教育程度、从业时间和健康程度对社会工作者的职业认同具有显著的促进作用, 且年龄、教育程度、健康程度通过了 1% 水平上的显著性检验, 通过了 5% 水平上的显著性检验。具体表现为年龄越大、教育程度越高、从业时间越久、健康程度越好, 社会工作者的职业认同感知也就越强烈。

表 2 描述性统计结果

	最小值	最大值	平均值	标准差
性别	0	1	0.21	0.41
年龄	17	86	30.07	7.66
教育程度	1	5	3.62	0.75
健康状况	1	5	1.81	0.75
从业时间	0.5	35	3.33	3.21
婚姻状况	0	1	0.46	0.50
工资对数	4.60	9.62	8.15	0.40
工资	100	15 000	3 740.28	1 433.00
职业证书	0	1	0.49	0.50
同事支持	6	30	25.10	4.81
集体心理所有权	7	28	15.37	4.36
职业认同	7	28	22.51	3.96

表 3 多元回归结果

变 量	模 型 一		模 型 二		模 型 三	
	职业认同					
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
性别	0.258	0.145	0.290*	0.144	0.026	0.139
年龄	0.028**	0.010	0.026**	0.010	0.012	0.010
教育程度	0.354**	0.087	0.386**	0.087	0.328**	0.084
健康状况	-0.479**	0.078	-0.403**	0.078	-0.302**	0.075
从业时间	0.046*	0.022	0.054*	0.022	0.035	0.021
婚姻状况	0.131	0.143	0.109	0.141	0.094	0.137
工资对数	-0.149	0.169	-0.050	0.168	-0.213	0.163
职业证书	0.248	0.135	0.335*	0.134	0.359**	0.130
同事支持			0.106**	0.012	0.066**	0.012
集体心理所有权					0.241**	0.013
R ²	0.02		0.036		0.101	
F	11.67**		18.74**		50.65**	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, 下表同

模型二控制了性别、年龄、教育程度、健康状况、从业时间、婚姻状况、工资对数、职业证书等变量的基础上,加入同事支持来考量其对社会工作者职业认同的影响。统计结果表明同事支持越强,社会工作者的职业认同程度也就越高,因此 H3 得到验证。在控制变量方面,年龄、教育程度、健康状况、从业时间仍然具有显著的相关关系,但是在加入同事支持之后,性别这一控制变量开始对社会工作者的职业认同有显著影响,具体表现为女性社会工作者的职业认同程度低于男性,通过了 1%水平上的显著性检验。结合现实而言,女性社工除了面对工作中的情感疲倦之外,还要面临琐碎的家庭生活,这无疑会导致女性面临更高的生活和工作压力,故而与繁琐的社会工作实践发生冲突,可能无法对社会工作行业产生高度的职业认同。

模型三在模型二的基础上加入中介变量集体心理所有权,讨论其对社会工作者职业认同的影响。统计结果表明集体心理所有权对社会工作者职业认同有显著的促进效果,具体表现

为集体心理所有权越高,职业认同程度也就越高,通过了1%水平上的显著性检验。社会工作者的职业认同不仅关系到其职业发展,还深刻影响到社会工作行业的前景。社会工作者特殊的职业压力使其成为职业倦怠的敏感人群^[33],这使得社会工作者在工作中必须时刻保持缜密的思维和足够的耐心,这对于社会工作者同事之间的相处是十分有益的。同事之间的相互接纳、支持与尊重,有利于培养机构团体的凝聚力,进而促进职业认同的发展。因此,H1得到验证。与模型二相比,性别、年龄、从业时间在加入集体心理所有权后不再显著,而职业资格证书这一控制变量相较于加入集体心理所有权之前,对职业认同的影响程度有所加强,通过了1%水平上的显著性检验。

(三)中介效应分析

如表4所示,模型四中的同事支持回归系数为0.106,通过了1%水平上的显著性检验,说明同事支持对职业认同的总效应为正。模型五中同事支持回归系数为0.168,通过了1%水平上的显著性检验,说明同事支持促进了集体心理所有权的发展。受中国政治和文化因素影响,国内的企业关系呈现出高度的集体主义和关系型社会的现象。人际关系作为一种社会资本,用来建立个人之间信任感的非正式关系,人际关系越强,个人之间的信任感也就越强,进一步影响到集体关系的融洽。也就是说社工机构的同事之间相互给予的支持越多,其感知的集体心理所有权也就越强,因此H2得到验证。模型六中的同事支持系数为0.066,通过了1%水平上的显著性检验,并且与模型四中的同事支持系数相比明显下降,证明集体心理所有权在同事支持对职业认同的影响中扮演了中介效应的角色。进一步计算其中介效应大小为0.04,在总效应中占比重达38.20%,这意味着同事支持对社会工作者的职业认同有着直接的促进作用,还通过影响集体心理所有权间接影响社会工作者的职业认同。此外sobel检验结果显示集体心理所有权的Z值为10.34,通过了1%水平上的显著性检验。基于社会认同理论可知,高度匹配的集体文化能够促进社会工作者与同事之间的沟通交流,强化集体的配合协作,提高员工的集体归属感。群体认同强化了社会工作者对集体的积极评价与正向情感,从而有助于集体心理所有权的产生。因此提升社会工作者职业认同感一方面可以通过加强社会工作者同事之间的互相支持,另一方面可以通过促进社工机构发展高度匹配的集体文化,提升集体心理所有权,进而巩固社会工作行业的发展。因此,H4得到验证。

(四)稳健性分析

1. Bootstrap 检验

为进一步验证中介效应的显著性,采用Bootstrap检验进行中介作用的检验。在原有数据的基础上,通过重复随机抽样的方法抽取1 000个Bootstrap样本,对其生成值进行大小排序,获得95%的中介效应置信区间,如果此区间不包括0,则证明中介效果显著。本文的中介效应区间介于0.033和0.049之间,不包括0,因此说明中介效果显著。

2. 变量替换检验

有研究发现职业认同和工作意义存在显著的相关关系^[34],因此可以考虑作为职业认同的替代指标。为进一步验证以上模型的稳健性,本文将职业认同替代为工作意义,并在 CSWLS 问卷调查中选取“(n2-5)我觉得我的工作并没有太大的意义”作为工作意义的衡量指标,此问题评分采用 6 分制,其中 0 分为从未,6 分为每天一次。为方便后续解释,将此选项反向赋分。最终,分数越高代表工作意义越高。依据上述讨论建立回归模型,结果如表 5 所示:

表 4 中介效应结果

变量	模型四		模型五		模型六	
	职业认同		集体心理所有权		职业认同	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
同事支持	0.106**	0.012	0.168**	0.013	0.066**	0.012
集体心理所有权					0.241**	0.013
性别	0.290*	0.144	1.098**	0.155	0.026	0.139
年龄	0.026**	0.010	0.060**	0.011	0.012	0.010
教育程度	0.386**	0.087	0.240*	0.094	0.329**	0.084
健康状况	-0.403**	0.078	-0.421**	0.084	-0.302**	0.075
从业时间	0.054*	0.022	0.080**	0.024	0.034	0.021
婚姻状况	0.109	0.141	0.062	0.153	0.094	0.137
工资对数	-0.050	0.168	0.667**	0.181	-0.213	0.163
职业证书	0.335*	0.134	-0.113	0.145	0.358**	0.130
Sobel 检验	10.34**					
中介效应/总效应	38.20%					

表 5 工作意义回归模型

变量	工作意义	
	系数	标准误
同事支持	0.023**	0.003
集体心理所有权	0.027**	0.003
控制变量	控制	
R ²	0.06	
F	29.96**	
VIF	1.30	

结果显示,从总体来看,替换掉因变量职业认同后,核心变量同事支持与集体心理所有权效应均与前文一致,通过了 1%水平上的显著性检验,只是在部分系数的显著性方面存在差异,说明前文提出的方程模型是稳健的。

(五) 异质性分析

参与社会工作师的培训和考级,有利于培育和建设职业化、专业化的社会工作队伍^[35]。但是,对于不同专业化的社会工作者来说,他们之间的职业认同是否会有差异?为进一步了解不同专业化社会工作群体在同事支持与职业认同之间的异质性,本文将社会工作者分为获取对应社会工作资格证书的社会工作者和没有获取对应社会工作资格证书的社会工作者,探讨同

事支持对不同专业化程度社会工作者职业认同的影响。

如表 6 所示,同事支持对获取对应社会工作资格证书的社会工作者的职业认同影响并不显著。相反,对未获取对应社会工作资格证书的社会工作者的职业认同有显著的促进作用。对于那些未获取社会工作资格证书的社会工作者来说,一方面他们大多数从业时间不久,对于整个社会工作行业处于陌生的状态。因此,同事之间的相互支持更能够抚慰他们对于工作的焦虑情绪,提升工作效率,从而促进职业认同的发展。另一方面,他们对于专业技能的掌握程度不够,并不能够很好地处理服务对象所带来的负面情绪。因此,同事支持能够很大程度上给予他们心灵上的慰藉,这有利于培养机构的凝聚力,进而促进职业认同的发展。

表 6 同事支持对不同专业化程度社会工作者职业认同的影响

变量	获取对应社会工作资格证书		未获取对应社会工作资格证书	
	职业认同		职业认同	
	系数	标准误	系数	标准误
同事支持	0.030	0.017	0.102**	0.017
控制变量	控制		控制	
R ²	0.09		0.11	
F	25.48**		32.79**	

五、结论与建议

本研究从同事支持的视角探讨社会工作者职业认同的影响因素,以及集体心理所有权在两者之间的中介作用,为社会工作者职业认同的提升提供了有效的理论依据,对于当前社会工作行业的发展具有一定的实践启示,研究发现:

第一,同事支持正向影响集体心理所有权,社会工作者在集体内部的人际关系对其集体心理所有权的形成有着密切联系。第二,同事支持和集体心理所有权正向影响职业认同。另外,通过异质性分析可知,同事支持对未获取对应社会工作资格证书的社会工作者的职业认同有显著的促进作用。第三,集体心理所有权中介了同事支持对职业认同的正向影响。通过中介检验发现,同事支持通过集体心理所有权促进职业认同的发展,集体心理所有权在社会工作者同事支持和职业认同之间起中介作用。此外,相较于低学历的社会工作者,高学历社会工作者更容易在集体内感知职业认同;从专业化角度来看,考取社会工作职业资格证书的社会工作者更易获得较高的职业认同。因此,明晰职业认同相关因素,对构建社会工作者职业认同体系有着现实意义。这也为我国建立专业化和职业化社会工作队伍提供了现实依据。

社会工作作为一种助人自助的慈善行业,旨在提升公民福祉。但是伴随着行业高速发展的同时,社会工作者往往面临着待遇薪酬偏低、工作内容烦冗、社会认同度不高、职业升迁受阻等困境,这些困境一定程度上弱化了社会工作者的职业认同,这不仅会增加社会工作行业的

离职率,更为严重的是专业人才的频繁流失,会对社会工作行业发展的根基带来严重的打击。因此,如何让社会工作行业获得更多的自身和社会承认,成为学界和实务界的共识。要提升社会工作的职业认同,就要深化社会工作行业内部改革,从制度层面加强社会工作建设。由此,本文提出以下三点建议:

第一,通过社会工作立法,确立行业职业地位。利用法律的强制性和权威性,提升社会工作行业的职业地位。明确职业地位,不但有利于社会大众接受社会工作服务,认可社会工作理念,推广社会工作政策,而且有利于社会工作参与社会治理,树立职业形象,提升职业权威。2018年3月,国家制定《高级社会工作者评价办法》,完善了我国社会工作专业人才水平评价制度,填补了社会工作立法的空白,但是从立法层阶上来看,依旧属于较低水平^[36],因此探索社会工作职业法律体系的建立和健全仍然道阻且长。现阶段在我国实施社会工作立法,不但可以保证社会工作活动的法制化和规范化,从而厘清社会工作者、社会工作机构、政府之间的权利和义务,而且还能推动社会工作行业的职业化和专业化,明确社会工作者的工作范围、服务标准和管理措施,并使得他们的身份地位得到法律的确认,从而确立专业权威,提高职业威望,提升职业认同^[37]。

第二,通过行业标准建设,明确职业入门门槛。社会工作行业标准建设不仅能为社会工作职业化发展提供政策导向,还能为社会工作专业化发展提供重要保障。具体来说,社会工作行业标准建设包括职业入门门槛、专业知识掌握、实务技术运用等^[4]。推动社会工作职业化和专业化建设,一直是我国恢复社会工作专业后的发展重心。一般来说,职业化和专业化两者相互依存,辩证统一,社会工作专业化发展是以职业化发展为导向,职业化实践又影响专业化的发展^[38]。我国已经基本形成庞大的社会工作教育体系,但是各个层次(专科、本科、硕士、博士)的专业发展模式 and 特点仍在探索中,现存的教育先行模式会带来教育降维的危机,具体表现为从社会关注降维到方法与技术关注、从价值反思降维到技术化伦理、从批判思维降维到理论套用^[39]。虽然通过教育降维我们得到一批掌握一定专业技术和技巧的社会工作者,但是代价却是失去了一些专业价值感和使命感。因此,建立行业标准,明确职业入门门槛,能够有效提高社会工作职业化专业化水平,进而提升职业认同。

第三,通过行业制度建设,推动集体文化发展。集体主义倾向对于本土化社会工作者的同事关系具有正向预测作用,良好的同事关系是基于集体归属感建立的^[15]。复杂且多样的同事关系的升华需要借助于集体文化来打磨,而集体文化建设又立足于制度,制度是一种约束性的奖励或惩罚规范,不同制度下的机构建设呈现出多样的机构集体文化。具体来说制度可分为正式制度和非正式制度,正式制度是显性的激励或惩罚机制,激励全员,追求公平;非正式制度是隐性的价值规范,扎根于价值观念,伦理道德^[40]。机构集体氛围的强化一方面要加强正式制度建设,立足公平公正权威,建立人才培养机制,开放社工职业上升通道,激发社工工作

潜力;另一方面要着力烘托非正式制度,社工由于其职业特殊性,易受到共情疲劳的影响,使得社工容易处于负面情绪之中,因此非正式制度培育之中要注重弘扬互帮互助的职业精神,让社工的负面情绪产生于外部,消化于内部,从而强化集体氛围,提升职业认同。

参考文献

- [1] 习近平.在全国抗击新冠肺炎疫情表彰大会上的讲话[N].人民日报,2019-09-09(002).
- [2] 李正东.社会工作从业人员职业认同及其影响因素研究[J].华东理工大学学报(社会科学版),2018(2): 66-76.
- [3] 李燕萍,梁燕.集体心理所有权的生成机制与作用机理——基于多层次整合的理论模型构建[J].浙江工商大学学报,2018(4):90-98.
- [4] 张丽芬.从社会认同度看社会工作职业化的制度建设[J].学海,2021(3):66-76.
- [5] 王思斌.走向承认:中国专业社会工作的发展方向[J].河北学刊,2013(6):108-113.
- [6] SU X, NG S. Development and validation of the collective psychological ownership scale in organizational contexts[J]. International Social Work, 2019, 62(5): 1431-1443.
- [7] 卫利华,刘智强,廖书迪,等.集体心理所有权、地位晋升标准与团队创造力[J].心理学报,2019(6):677-687.
- [8] 梁燕,赵琛徽.集体心理所有权影响创业团队绩效的机制研究[J].科研管理,2021(9):150-156.
- [9] 时方方.工作伙伴支持与员工工作绩效的关系——以情感承诺为中介变量[J].统计与管理,2020(9):76-79.
- [10] 崔子龙,李玉银,张开心.诚信领导对下属主动行为影响机理研究[J].华东经济管理,2015(8):137-143.
- [11] DUCHARME L I, MARTIN J K. Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis[J]. Work Occupations, 2000, 27: 223-243.
- [12] LOSCOCO K A, SPITZE G. Working Conditions, Social Support, and the Well-Being of Female and Male Factory Workers[J]. Journal of Health and Social Behavior, 1990, 31(4): 313-327.
- [13] MORRISON R L. Are Women Tending and Befriending in the Workplace? Gender Differences in the Relationship between Workplace Friendships and Organizational Outcomes[J]. Sex Roles, 2009, 60(1-2): 1-13.
- [14] KRACKHARDT D, STERN R N. Informal Networks and Crisis: An Experimental Simulation[J]. Social Psychology Quarterly, 1988, 51(2):123-140.
- [15] 周永康,陈爽.中国文化背景下本土社会工作者同事关系研究[J].社会工作与管理,2021(1):54-63.
- [16] PARCEL T L. Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. [J]. American Journal of Sociology, 1981, 86(5): 1193-1194.
- [17] SLUSS D M, ASHFORTH B E. How relational and organizational identification converge: Processes and conditions[J]. Organization Science, 2008, 19(6): 807-823.
- [18] 赵祁,李锋.团队领导与团队有效性:基于社会认同理论的多层次研究[J].心理科学进展,2016(11): 1677-1689.

- [19] PIERCE J L, JUSSILA I. Collective Psychological Ownership within the Work and Organizational Context: Construct Introduction and Elaboration[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(6): 810-834.
- [20] 王妤扬, 苏勇, 程骏骏. 集体心理所有权研究前沿探讨[J]. 现代管理科学, 2014(11): 33-35.
- [21] ELLEMERS N, SPEARS R, DOOSJE B. Self and social identity[J]. Annual Review of Psychology, 2002, 53(1): 16-186.
- [22] MARTINOVIC B, VERKUYTEN M. We were here first, so we determine the rules of the game: Autochthony and prejudice towards out-groups[J]. European Journal of Social Psychology, 2013, 43(7): 637-647.
- [23] GOULD D, GREENLEAF C, GUINON D, et al. A survey of U.S. Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performance and coach effectiveness[J]. Sports Psychology, 2002, 16(3): 229-250.
- [24] 彭坚, 邹艳春, 康勇军, 等. 参与型领导对员工幸福感的双重影响: 感知同事支持的调节作用[J]. 心理学, 2021(4): 873-880.
- [25] 余鹏, 周占武. 工作——家庭冲突对民族地区女性教师职业认同的影响——领悟社会支持的中介作用[J]. 民族教育研究, 2021(4): 82-87.
- [26] 蒙艺, 汪洋, 施曲海. 社会工作者敬业度的工作重塑路径: 工作意义与职业认同的中介作用[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2020(6): 40-56.
- [27] TAJFEL H, TURNER J C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior[J]. Political Psychology, 1986, 13(3): 7-24.
- [28] 何雪松, 刘畅. 从薪酬留人到文化赋能: 组织文化视野下社会工作者的离职行为[J]. 杭州师范大学学报(社会科学版), 2021(6): 56-66.
- [29] 李粮. 同事关系与企业高质量发展——基于非正式制度视角的研究[J]. 经济问题, 2021(9): 83-96.
- [30] 万云芳, 贾舒敏, 冯素洁, 等. 职业认同与组织环境对外包员工工作态度的影响——以北京书尚图书有限公司为例[J]. 情报探索, 2017(1): 71-79.
- [31] 胡高强. 社会工作者工作支持、职业认同与工作情绪[J]. 调研世界, 2021(4): 41-47.
- [32] LAROCCO J M, HOUSE J S, FRENCH J R. Social Support, Occupational Stress, and Health[J]. Journal of health and social behavior, 1980, 21(3): 202-18.
- [33] 沈黎. 社会工作者的职业倦怠: 国际研究与经验启示[J]. 上海青年管理干部学院学报, 2008(2): 31-33.
- [34] DUFFY R D, ALLAN B A, AUTIN K L, et al. Living a calling and work well-being: a longitudinal study[J]. Journal of Counsel Psychology, 2014, 61(4): 605-615.
- [35] 杨柯, 唐文玉. 路径依赖、目标替代与群团改革内卷化——以 A 市妇联改革为例[J]. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 2022(3): 80-88.
- [36] 彭秀良, 雷堂. 浅析我国社会工作立法体系建设的重点内容与可行路径[J]. 中国社会工作, 2018(28): 33-34.
- [37] 袁光亮. 社会工作立法的发展与启示[J]. 社会福利(理论版), 2015(9): 46-49.
- [38] 李迎生. 党的领导与新时代社会工作高质量发展[J]. 中国特色社会主义研究, 2021(5): 76-84.



- [39] 郑广怀.教育引领还是教育降维:社会工作教育先行的反思[J].学海,2020(1):106-112.
- [40] 王化起,龙书芹.政府能力、敬业精神与经济损失——疫情时期政府信任变化的影响因素分析[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2020(5):112-120+156.

The Impact of Peer Colleague Support on Social workers' Professional Identity: The Mediating Role of Collective Psychological Ownership

Jian Fuping¹ He Shirui²

- (1.School of Marxism, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067;
2.School of Law and Sociology, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067)

Abstract: This paper discusses the impact of peer colleague support on social workers' professional identity and selects collective psychological ownership as mediating variable. The data comes from the China Social Work Longitudinal Study (CSWLS). The research results of multiple regression analysis and mediating effect analysis show that social workers' peer colleague support positively impacts their sense of collective ownership. Social workers' collective psychological ownership positively impacts their professional identity. Social workers' peer colleague support positively impacts their professional identity. Collective psychological ownership mediates the relationship between social workers' peer colleague support and professional identity. Peer colleague support can significantly promote the professional identity of social workers who have not obtained the corresponding social work qualification certificate. To enhance the professional identity of social workers, we should deepen the internal reform of the social work industry and strengthen the construction of social work from the institutional level. It is suggested to reform the following three aspects. Establish professional status in the industry through social work legislation. Clarify the entry threshold of occupation by constructing industry standards. Promote the development of collective culture by building an industrial system.

Key Words: Social worker; Peer colleague support; Collective psychological ownership; Professional identity

(责任编辑:易晓艳)