

专业社会工作者工作压力与工作满意度分析

岳颂华, 张志鹏

(南京工程学院经济与管理学院, 江苏 南京, 211167)

摘要:专业社会工作者是社会工作职业发展的中坚力量,提升专业社会工作者工作满意度对促进我国社会工作专业化和职业化发展具有重要意义。本研究基于 504 名专业社会工作者的调查数据,分析专业社会工作者工作压力与工作满意度状况及其相互关系。结果表明,专业社会工作者工作压力表现多元,主要面临大负荷工作量压力、经济与社会地位压力、职业发展压力;工作满意度总体居中,满意度的 3 个指标中,环境满意度最高,工作成就感次之,收入满意度最低;在人口学变量的比较上,工作成就感存在显著性别差异,收入满意度和工作成就感存在显著年龄差异,环境满意度和工作成就感在教育背景上存在显著差异;工作压力相关因素与专业社会工作者工作满意度显著相关。建议通过政策保障、组织环境优化、督导制度与职业培训的加强来提升专业社会工作者工作满意度。

关键词:专业社会工作者;工作压力;工作满意度

中图分类号:C912.6

专业社会工作是以专业化的方式向有需要的人、家庭、社区、组织等提供相关社会工作服务的行动体系,这些行动需要在一定的制度体系下完成,包括专业化职业体系的建立和专业人员的培养^[1]。2006 年,党的十六届六中全会通过《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》(中发[2006]19 号),明确提出“造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍,是构建社会主义和谐社会的迫切需求。”第一次从国家层面做出了“建设宏大的社会工作人才队伍”的战略部署。自 2015 年以来,政府工作报告多次明确提及“专业社会工作”发展,国家不断强调建设高素质专业化社会工作人才队伍的意义,真正发挥社会工作者在社会治理创新中的重要作用。2015 年修订的《中华人民共和国职业分类大典》将社会工作者明确列入“专业技术人员”大类^[2]。社会工作在越来越多的领域受到中央和地方政策的重视,如残疾预防、灾害应对、国民健康、社会建设等。2022 年 5 月,国务院办公厅根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》《“健康中国 2030”规划纲要》编制并发布了《“十四五”国民健康规划》,提出培育相关领域专业社工队

伍^[3],推动社会工作职业化发展。

尽管中央及各地方政府都在大力倡导和鼓励社会工作职业化,但除京沪粤三地外,其他地方实际推进依旧缓慢,未能达到政府预期水准^[4],专业社会工作者职业发展仍面临巨大挑战。根据民政部的统计,截至 2019 年底,全国持证社会工作者共计 53.4 万人,其中社会工作者 12.8 万人^[5]。与《社会工作专业人才队伍建设中长期规划(2011—2020 年)》(中组发[2012]7 号)提出的目标“到 2020 年一线社会工作专业人才总量增加到 145 万人,其中中级社会工作专业人才达到 20 万人、高级社会工作专业人才达到 3 万人”相比^[6],人才数量缺口较大。

职业体系的建立需要稳定而专业的人才队伍,这有赖于社会工作专业人才的工作满意度和获得感。因此,作为职业发展的重要指标,专业社会工作者工作满意度是一项战略工程和固本工程。提升专业社会工作者工作满意度,满足其职业发展需求,一致化专业社会工作者个人职业发展目标与社会对人才的要求,对于加强新时代社会工作者队伍建设、促进社会工作职业发展具有重要意义。已有研究表明,社会工作者是容易产生工作压力与职业倦怠的

收稿日期:2023-05-08;修回日期:2023-06-25

基金项目:江苏省高校哲学社会科学基金项目(2022SJYB0454);南京工程学院创新基金面上项目(CKJB202210);教育部人文社会科学研究项目(22YJCZH255)

作者简介:岳颂华,硕士,副教授,研究方向为社会心理与社会治理、青少年心理。

E-mail: ysh@njit.edu.cn

引文格式:岳颂华,张志鹏.专业社会工作者工作压力与工作满意度分析[J].南京工程学院学报(社会科学版),2023,23(2):58-64.

高危群体,尤其在一些社会工作先行的城市已发现社工职业倦怠加剧的状况^[7]。因此,本研究以南京市社会工作者职业调查数据为样本,分析专业社会工作者工作压力与工作满意度现状及其相互关系,以期更有针对性地提出建议,为提升专业社会工作者工作满意度,促进社会工作人才队伍建设提供支持。

一、文献综述

工作满意度概念最早由 Taylor 于 1912 年提出,1935 年 Hoppock 正式开展相关研究,并将其界定为员工心理和生理上对工作环境因素的满意感受,即员工对工作情境的主观反应^[8]。工作满意度越高,员工的工作绩效越好^[9]。关于工作满意度本质的研究中,Locke 的观点受到广泛认同,认为工作满意度不仅包括工作本身,还包括与工作相关的环境因素,如薪酬、晋升、同伴与同事关系、督导、上级领导、政策与福利等方面,个人因素对工作满意度的作用最基本的就是个人的价值观,人们会享受与其价值观相称的工作,而工作满意度又能促进健康和生活幸福感^[10]。专业社会工作者工作满意度是消除或缓解工作倦怠、预测职业流失率的重要因素^[11]。工作满意度不仅会影响社会工作者的工作质量,也会影响其服务对象的工作质量^[12]。

工作满意度的影响因素包括个人、家庭、组织机构、社会多个层面。元分析结果发现,工作时长、工作年限、教育水平、社会资本、上级支持、培训和发展机会以及人格因素等人力资本、组织支持、社会人口因素、稳定的个体差异都是工作满意度的重要预测因素^[13]。

早期对员工工作满意度的研究大多并未根据职业进行区分。20 世纪 90 年代以后,随着无边界职业时代的到来,研究者开始关注不同职业类型的差异,发现不同职业类型工作满意度并不一致。当前社会工作职业还处于发展的初级阶段,具有区域不平衡性,一些调查发现,社会工作者整体工作满意度较高^[14];另一些研究则发现,社会工作者整体满意度不高,但具体维度间存在差异^[15]。这些研究所涉及的维度中,一致的结果表明薪酬福利的满意度较低,且属于偏低水平。另外,成就感被认为是社会工作者工作满意度的重要方面^[16]。社会工作职业属于情绪劳动要求非常高的职业^[17],工作压力大,容易产生职业倦怠,这将直接降低工作满意度^[18]。

工作压力是指在工作情境中由于与工作相关的因素而使个人感到需要未满足或受到威胁而产

生的生理及心理反应^[19],过度的情绪劳动是工作压力增长的原因之一^[20]。

对于工作压力(职业压力)的实证研究,一方面是探索压力源或工作压力的影响因素,另一方面是聚焦于工作压力对其他工作变量(如职业倦怠、职业认同、职业/工作满意度和职业幸福感等)的影响。对于不同职业人群的研究发现,工作负荷、工作任务要求、具有挑战性的工作内容、职业发展空间等是具有普遍特性的压力源^[21-22],而这些压力源正是当前社会工作职业发展面临的状况。

大量研究表明,过多的工作压力对工作者的身心健康会造成伤害,对组织也会产生消极影响,如引起工作者的不满、消极、高离职率和缺勤等问题,影响员工满意度^[23],减小工作压力可以提升员工的工作满意度^[24]。

目前国内对专业社会工作者工作压力和工作满意度的研究取样多来自某一区域,结论尚不统一。有的样本中社会工作者工作满意度较高,有的则较低。各地区由于社会工作职业发展程度不一,职业化状况差异悬殊,专业社会工作者群体也存在较大的异质性。长三角地区大多数社工机构规模不大,机构工作人员不多,社会工作发展有其独特性^[25]。因此,从当前社会工作职业发展的角度,我们需要从地方了解相关政策及社会工作的发展情况,以更有针对性地采取措施促进职业发展。鉴于此,本文根据南京市社会工作者职业调查数据对专业社会工作者工作压力和工作满意度现状及相互关系进行分析,以丰富当前专业社会工作者工作满意度的研究。

二、研究方法

(一) 研究对象

本研究所采用数据来源于 2020 年 4—6 月南京市社会工作者职业调查。该调查由南京市社会工作人才队伍建设调研课题组执行,覆盖南京市 11 个区,调查对象包括专业社会工作者、一线社会工作者、社会工作管理者等,共获得有效样本 4 387 人。本研究选取专业社会工作者为研究对象,有效样本人数为 504 人。

本研究中专业社会工作者是指具有社会工作或相关专业学历背景,或经过学习获得社会工作职业资格证书,并以社会工作为职业岗位,专职从事社会工作服务的专业技术人员。社会工作相关专业是指心理学、社区管理或社会学。调查样本的基本情况见表 1。

表 1 调查样本的基本情况(N=504)

基本信息	类别	变量 赋值	频数	百分比 /%
性别	男	1	142	28.2
	女	2	362	71.8
年龄	25 岁及以下	1	67	13.3
	26~35 岁	2	260	51.6
	36~45 岁	3	116	23.0
	46 岁及以上	4	61	12.1
婚姻状况	单身	1	145	28.8
	已婚	2	359	71.2
专业工作年限	1 年以下	1	45	8.9
	1~3 年	2	158	31.3
	4~5 年	3	83	16.5
	6~10 年	4	98	19.4
	10 年以上	5	120	23.8
受教育程度	高中/中专	1	33	6.5
	大专	2	147	29.2
	本科	3	266	52.8
	硕士及以上	4	58	11.5

(二) 研究变量

本文对专业社会工作者工作压力的描述包括压力源、工作领域、工作时长、收入水平、主观社会地位、职业发展空间等。相关变量的赋值及具体描述见表 2。

表 2 主要工作压力变量赋值与描述

变量名称	最小值	最大值	描述
工作领域数量	1	8	承担的工作领域数量
工作时长	1	3	不足 8 小时/天=1, 约 8 小时/天=2, 大于 8 小时/天=3
收入水平(月)	1	6	3 000 及以下=1, 3 001~4 000 元=2, 4 001~6 000 元=3, 6 001~8 000 元=4, 8 001~10 000 元=5, 10 001 以上=6
主观社会地位	1	10	您认为自己属于哪一社会阶层? 1~10 代表“非常低”到“非常高”*
职业发展空间	1	5	1~5 代表“非常小”到“非常大”
培训	0	1	单位没有组织参加过专业培训=0, 参加过培训=1
激励	0	1	单位没有激励机制=0, 有激励机制=1

注: * 表示为了便于分析和解释, 数据分析时对该项目原始数据采用了反向计分, 即 1 代表“非常低”, 10 代表“非常高”。

工作满意度方面, 结合当前国内社会工作职业发展, 3 个指标用以衡量专业社会工作者工作满意度, 即: 环境满意度(您对所在单位/部门的办公环境的满意程度)、收入满意度(您对目前收入的满意程度)和工作成就感(您在目前的工作岗位上成就感的实现情况)。本文采用 Likert 五级计分法测量, 1~5 表示从“非常不满意”到“非常满意”。

(三) 数据处理

本文所有数据使用 SPSS26.0 进行分析, 主要采用描述统计、差异检验和相关分析等统计分析方法。

三、结果与分析

(一) 专业社会工作者工作压力状况

1. 主要压力源

对压力源的分析表明, 工作量大、临时任务多是专业社会工作者感受到的两大主要压力源, 均有超过半数的专业社工有此体验(表 3)。56.2%(n=283)的被试认为这也是工作中面临的主要困难之一。对工作时长的统计也发现, 39.1%(n=197)的社工每天工作时间超出 8 小时。

表 3 专业社会工作者工作压力源分析(N=504)

工作压力来源	响应 次数	响应百分比 /%	个案百分比 /%
工作量大	313	26.5	62.1
临时任务多	275	23.3	54.6
考核压力大	189	16.0	37.5
发展空间小	175	14.8	34.7
领导压力	106	9.0	21.0
资方压力	103	8.7	20.4
其他	20	1.7	4.0
合计	1 181	100	234.3

2. 工作领域与工作任务

本研究调查发现, 大多数专业社会工作者职责范围涉及多个领域, 只承担单一领域工作的只占总数的 53.0%, 而 20.2% 的专业社会工作者甚至要负责 4 个及以上领域的工作, 一人多岗的现象比较常见(表 4)。其中占比最高的 3 个领域是社区综合服务、老年人服务以及儿童青少年服务, 均有超过 30% 的专业社会工作者承担该领域的工作(表 5)。这表明当前社会工作者的工作既有相对集中的共同领域, 也有较广的范围。

表 4 专业社会工作者负责的工作领域数量(N=504)

工作领域数量/个	频率	百分比/%
1	267	53.0
2	76	15.1
3	59	11.7
4	102	20.2

表 5 专业社会工作者所负责的主要工作领域(N=504)

工作领域	响应次数	响应百分比/%	个案百分比/%
社区综合服务	237	20.3	47.0
老年人服务	160	13.7	31.7
儿童青少年服务	155	13.3	30.8
社会救助	99	8.5	19.6
党建服务	81	6.9	16.1
社会组织培育	80	6.8	15.9
新时代文明实践	61	5.2	12.1
妇女家庭服务	60	5.1	11.9
退役军人服务	43	3.7	8.5
卫生健康服务	41	3.5	8.1
司法矫正服务	36	3.1	7.1
慈善事业服务	33	2.8	6.5
职工权益维护	20	1.7	4.0
其他	63	5.4	12.5
合计	1 169	100	231.9

3. 经济与社会地位压力

本次调查中显示,专业社会工作者薪酬水平较低,与 2018 年公布的江苏省一类地区最低月工资标准(2 020 元)对照,还有 9.3%的专业社会工作者工资水平接近底层(表 6)。在收入水平等级自评中,64.5%的专业社会工作者认为自己的收入水平在南京属于中下等及以下,绝大多数专业社会工作者(72.9%)的工资水平集中在 3 001~6 000 元这一区间。工资收入低被专业社会工作者认为是目前面临的首要困难(66.5%, $n=335$)。

同时,薪资待遇和福利政策反映了社会地位状况,专业社会工作者感受到的社会地位并不高。以 1~10 分从低到高的 10 级评分中,专业社会工作者对社会地位的感受平均仅处于中等偏下水平($M=4.79,SD=2.04$)。

3. 职业发展压力

尽管社会工作已经成为一门职业,但职业化进程并不顺畅。34.7%($n=175$)的被调查者认为所在单位员工的流失率是比较高的。从被调查者对影响社工人才职业流动的原因来看,58.3%($n=294$)的人认为个人发展空间有限是除待遇问题外最主要的因素,25.8%($n=130$)的专业社工认为专业发展前景不好是导致职业流动的重要原因,这也与方英^[26]对广东社工离职原因的发现一致。本研究中,只有 5.4%($n=27$)的人认为在本单位职业发展空间非常大。

表 6 专业社会工作者平均月收入

平均月收入/元	频率	百分比/%
3 000 及以下	47	9.3
3 001~4 000	211	41.9
4 001~6 000	156	31.0
6 001~8 000	54	10.7
8 001~10 000	24	4.8
10 001 以上	12	2.4
Σ	504	100

(二) 专业社会工作者工作满意度分析

1. 工作满意度的总体状况

工作满意度是一个需要综合考虑的因素,涉及工作本身、工作环境、工作待遇以及职业目前的发展程度。尽管 3 个指标可以聚合为工作满意度,但为了更清晰地了解工作满意度的各个方面,以更有针对性地提出相应对策建议,本文采取分维度分析与解释。专业社会工作者的环境满意度($M=3.99,SD=0.87$)和工作成就感($M=3.54,SD=0.83$)相对较高,都处于中等偏上水平。对环境满意度和工作成就感达到比较满意或非常满意程度者分别占专业社会工作者样本的 74.0%和 51.6%,一般满意的分别占 22.0%和 40.3%,感到不满意的则分别占 4.0%和 8.1%。收入满意度($M=2.78,SD=0.98$)总体水平在一般之下,不满意的占 36.7%,一般满意的占 40.9%,只有 22.4%的专业社会工作者对收入感到比较满意或非常满意(表 7)。这一状况根源在于专业社会工作者实际的低收入水平现状。

表 7 专业社会工作者工作满意度的描述分析 %

工作满意度	非常不满意	比较不满意	一般	比较满意	非常满意
环境满意度	1.6	2.4	22.0	43.8	30.2
收入满意度	10.9	25.8	40.9	19.2	3.2
工作成就感	1.2	6.9	40.3	40.1	11.5

2. 工作满意度在人口学变量上的差异比较

对工作满意度的 3 个指标在性别、年龄上进行差异比较发现,主效应差异显著,交互作用不显著。从表 8 可知,专业社会工作者在工作成就感上存在性别差异,男性的成就感高于女性。

表 8 专业社会工作者的工作满意度在性别上的差异比较

工作满意度	男(<i>n</i> =142)		女(<i>n</i> =362)		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
环境满意度	4.07	0.89	3.95	0.87	1.360
收入满意度	2.75	1.09	2.79	0.94	-0.375
工作成就感	3.68	0.90	3.48	0.80	2.352*

注: * $p \leq .05$, ** $p \leq 0.01$, *** $p \leq 0.001$,下同。

从表 9 可知,年龄层次对专业社会工作者的环境满意度没有影响,但在收入满意度和工作成就感上均差异显著,具体表现为 46 岁及以上组收入满意度显著高于 26~35 岁组。工作成就感的总体趋势是随着年龄的增长,成就感逐渐上升,这可能反映了专业社会工作者经验和阅历的重要性。

以受教育程度为分类变量进行差异比较发现,受教育程度不同的专业社工在环境满意度和工作成就感存在显著差异,表现为学历水平越高,满意度越低(表 10)。

表 9 专业社会工作者的工作满意度在年龄上的差异比较

工作满意度	25 岁以下 (<i>n</i> =67)		26~35 岁 (<i>n</i> =260)		36~45 岁 (<i>n</i> =116)		46 岁及以上 (<i>n</i> =61)		<i>F</i>	多重比较
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
环境满意度	3.96	0.81	3.93	0.92	4.03	0.80	4.16	0.88	1.257	
收入满意度	2.85	0.96	2.62	0.97	2.88	0.95	3.21	0.99	7.133***	④>②
工作成就感	3.30	0.80	3.47	0.83	3.62	0.77	3.95	0.86	8.262***	③>①,④>①,④>②

注:①25 岁以下;②26~35 岁;③36~45 岁;④46 岁及以上。

表 10 专业社会工作者的工作满意度在受教育程度上的差异

工作满意度	高中/中专 (<i>n</i> =33)		大专 (<i>n</i> =147)		本科 (<i>n</i> =266)		硕士及以上 (<i>n</i> =58)		<i>F</i>	多重比较
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
环境满意度	4.33	0.92	4.10	0.88	3.95	0.85	3.67	0.82	5.421**	①>③, ①>④, ②>④, ③>④
收入满意度	3.12	1.05	2.75	0.99	2.76	1.00	2.76	0.84	1.427	
工作成就感	3.85	0.83	3.63	0.83	3.49	0.85	3.33	0.66	3.738*	①>③, ①>④, ②>④

注:①高中/中专;②大专;③本科;④硕士及以上。

(三) 专业社会工作者工作压力相关因素与工作满意度的关系

由于社会工作的专业特性,培训和督导是社会工作服务的重要组成部分,激励保障也是当前社会工作专业岗位开发的重要举措,因此,本研究将是否有培训制度和激励措施纳入职业发展进行分析。

对专业社会工作者工作压力因素与工作满意度进行 Spearman 相关分析发现,工作领域数量、工作时长及职业发展空间与环境满意度显著相关,除工作领域数量外,其他工作压力因素均与收入满意度显著相关,收入、主观社会地位、职业发展空间、培训和激励均与工作成就感显著相关(表 11)。

表 11 专业社会工作者工作压力因素与工作满意度的相关(*N*=504)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 工作领域数量	1									
2. 工作时长	0.145**	1								
3. 收入水平	0.064	0.026	1							
4. 主观社会地位	-0.010	-0.021	0.182***	1						
5. 职业发展空间	0.016	0.035	0.222***	0.245***	1					
6. 培训	0.067	0.029	0.081	0.011	0.191***	1				

续表

7. 激励	-0.009	-0.054	0.099 *	0.160 ***	0.263 ***	0.261 ***	1			
8. 环境满意度	-0.089 *	-0.143 **	0.040	0.054	0.314 ***	0.146 **	0.219 ***	1		
9. 收入满意度	-0.046	-0.105 *	0.352 ***	0.249 ***	0.443 ***	0.143 **	0.342 ***	0.358 ***	1	
10. 工作成就感	0.025	0.064	0.115 **	0.155 ***	0.379 ***	0.263 ***	0.301 ***	0.367 ***	0.417 ***	1

四、结论与建议

(一)研究结论

本文以问卷调查为依据,对专业社会工作者工作压力和工作满意度进行分析,得出如下结论:

第一,调查样本的工作压力多元,主要面临大负荷工作量压力、经济与社会地位压力、职业发展压力等。

第二,专业社会工作者的工作满意度在各个指标上表现不一,环境满意度最高,其次为工作成就感,两者为中等偏上水平;收入满意度最低,处于中等偏下水平。

第三,工作成就感存在性别差异,男性专业社会工作者工作成就感高于女性;收入满意度和工作成就感在年龄上存在显著差异;环境满意度和工作成就感在教育水平上存在显著差异,受教育程度越高,满意度越低。

第四,工作压力相关因素与专业社会工作者工作满意度各指标显著相关。

(二)对策建议

专业社会工作者工作满意度的影响因素是多方面的,为了更好地缓解专业社会工作者的工作压力,提升工作满意度,稳定社工人才队伍,促进社会工作事业发展,我们可以从以下几方面采取措施:

1. 政策保障与专业发展并行

我国的专业社会工作要更好地发展和更有效地发挥作用,就必须考虑到政策因素^[27],当前社会工作职业发展仍面临诸多现实问题。专业社会工作者的低社会经济地位、职业刻板印象和人才流失三者相互影响,在社工职业发展中形成恶性循环^[28]。因此,有效的政策保障在推动社会工作职业化和专业化的发展中非常重要,薪酬待遇满意度的提升是稳定社会工作者队伍的外在基础,同时,在社会工作岗位设置和人才激励政策上需有所偏重。

本研究发现,受教育程度与环境满意度和工作成就感有显著的负相关关系。其中一个原因可能在于职业期待。受教育程度越高,对专业发展期待越高,可能也更容易感受到现实与职业发展理想的

差距。而政策的保障能使具有专业情怀的专业社会工作者义无反顾地朝着目标实现自我价值,推动社会工作职业顺利向前发展,并得到社会的认可。

2. 优化组织环境,完善机构管理

社会工作机构是社会工作者职业发展的平台,机构发展状况直接影响专业社会工作者的职业发展,二者相辅相成。结合本文调查结果,工作时长、激励措施、专业培训制度等都是影响专业社会工作者职业发展的组织内环境因素。作为一门新兴的服务行业,社会工作服务并不同于传统的提供物质生活和照料的服务,情感投入性强,专业社会工作者易产生职业倦怠,尤其是情感耗竭比较普遍,容易带来专业社会工作者的高离职率。因此,社会组织机构需明确其发展定位,依据发展目标招聘专业人才,以使专业社会工作者能在相关具体领域不断钻研与实践,达到更好的服务成效。专业领域上的精通有助于组织的发展与社会的认可,确立专业工作由专业人才承担的基本方向,推动社会工作职业朝着有利的前景发展。

3. 加强督导制度与职业培训

社会工作是专业性很强的助人职业,人的发展特性与个体差异性决定了社会工作服务的个别化与权变性。由于当前社会工作服务涉及心理、健康、资源链接、沟通等与人相关的各个方面,专业社会工作者必须在专业知识、技能和能力上与时俱进,不断更新自己的知识体系和工作方法。社会工作涉及领域宽泛,即使工作者受过专业教育,仍会由于经验不足、领域不精导致业务不熟,或需要花费大量时间和精力学习新的知识技能以适应广泛的领域需求。本研究结果表明,专业培训不仅与专业社会工作者的工作成就感显著相关,与环境满意度和收入满意度也显著相关。教育和发展机会在维持社会工作者总体工作满意度方面具有重要作用^[29]。因此,督导与培训制度的规范化实施有助于专业社会工作者的个人成长,促进其工作满意度的提升。

参考文献:

[1] 关信平. 论当前我国专业社会工作的制度建设[J]. 国家行政学院学报, 2017(5): 21-27.
[2] 国家职业分类大典修订工作委员会. 中华人民共和国职业分

- 类大典(2015年版)[M].北京:中国劳动社会保障出版社,中国人事出版社,2015:126.
- [3] 中华人民共和国国家卫生健康委员会. 国家级专项规划“十四五”国民健康规划[EB/OL]. (2022-06-01)[2023-05-01]. https://www.ndrc.gov.cn/fggz/fzzlgh/gjjzxgh/202206/t20220601_1326725.html
- [4] 李棉管,姚媛. 回报递增、体制锁定与中国社会工作职业化——一个历史制度主义的分析框架[J]. 社会工作, 2017(1): 25-35.
- [5] 中华人民共和国民政部. 2019年民政事业发展统计公报[EB/OL]. (2020-09-08)[2023-04-28]. <http://mca.gov.cn/images3/www2017/file/202009/1601261242921.pdf>.
- [6] 社会工作专业人才队伍建设中长期规划颁布[EB/OL]. (2012-05-31)[2023-05-01]. http://www.mohrss.gov.cn/zyjsrygls/ZYJSRYGLSgongzuodongtai/201205/t20120531_82051.html.
- [7] 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.
- [8] 林少惠, 陈俊, 彭绳武. 澳门社会工作者应对方式、工作满意度及其关系[J]. 心理研究, 2010, 3(6): 51-56.
- [9] 韩翼. 工作绩效与工作满意度、组织承诺和目标定向的关系[J]. 心理学报, 2008(1): 84-91.
- [10] Locke E A. The Nature and Causes of Job Satisfaction[M]//Dunnette M P. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally, 1976: 1297-1350.
- [11] Brown A R, Walters J, Jones A, et al. Rural Social Work: Recruitment, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover[J]. Contemporary Rural Social Work, 2017, 9(1): 1-23.
- [12] Pugh G L. Job Satisfaction and Turnover Intent among Hospital Social Workers in the United States[J]. Social Work in Health Care, 2016, 55(7): 485-502.
- [13] Ng T W H, Eby L T, Sorensen K L, et al. Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis[J]. Personnel Psychology, 2005, 58(2): 367-408.
- [14] 李红英, 卫利珍. 广东社会工作者工作满意度影响机制研究——以广州、深圳、东莞三地为例[J]. 广东行政学院学报, 2013, 25(1): 23-27.
- [15] 唐立, 费梅苹. 薪酬激励抑或情感支持: 社会工作者流失之因探究[J]. 青年研究, 2020(2): 59-69.
- [16] Vinokur-Kaplan D. Job Satisfaction among Social Workers in Public and Voluntary Child Welfare Agencies[J]. Child Welfare, 1991, 70(1): 81-91.
- [17] Glomb T M, Kammeyer-Mueller J D, Rotundo M. Emotional Labor Demands and Compensating Wage Differentials[J]. Journal of Applied Psychology, 2004, 89(4): 700-714.
- [18] Mez-García R G, N-Calvo S B, Lucas-García J. The Relationship between Burnout and Job Satisfaction in a Sample of Spanish Social Workers[J]. British Journal of Social Work, 2020(2): 1-20.
- [19] 宋源. 工作压力、心理资本与员工建言行为研究[J]. 河南社会科学, 2018, 26(9): 77-81.
- [20] 张琨, 侯玉新. 情绪劳动与工作压力、工作倦怠的关系——以室内设计师群体为例[J]. 社会科学家, 2020(10): 139-143.
- [21] 姚艳虹, 孙芳琦. 工作压力、企业文化与员工偏离行为[J]. 湖南大学学报(社会科学版), 2018, 32(2): 43-49.
- [22] 关晓斌, 段江飞. 高校教师工作压力与社会支持状况研究——基于调查数据的分析[J]. 教育理论与实践, 2020, 40(3): 40-43.
- [23] 石林. 工作压力理论及其在研究中的重要性[J]. 心理科学进展, 2002(4): 433-438.
- [24] 陈虎, 尹映集, 王颖超. 仆式领导方式、职员工作压力和工作满意度关系研究[J]. 统计与决策, 2017(6): 100-103.
- [25] 刘畅, 袁易卿, 孙中伟, 等. 中国社会工作动态调查(CSWLS2019): 设计、实施与样本描述[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2020, 35(1): 1-32.
- [26] 方英. 青年社工流动性的现状、原因及对策分析——以广东为例[J]. 青年探索, 2015(2): 31-38.
- [27] 王思斌. 社会政策实施与社会工作的发展[J]. 江苏社会科学, 2006(2): 49-54.
- [28] 徐晓军, 孙权. 从助人者到边缘人: 中国社会工作职业困境研究[J]. 社会工作, 2018(3): 3-10.
- [29] Marriott A, Sexton L, Staley D. Components of Job Satisfaction in Psychiatric Social Workers[J]. Health & Social Work, 1994, 19(3): 199-205.

Analysis on Job Stress and Job Satisfaction of Professional Social Workers

YUE Songhua, ZHANG Zhipeng

(School of Economics and Management, Nanjing Institute of Technology, Nanjing 211167, China)

Abstract: Professional social workers are essential to career development of social work. It is of great significance to promote professional development of social work in China. Based on the survey data of 504 professional social workers, this paper analyzes the status quo of professional social workers' job stress and job satisfaction. The results show that professional social workers feel under diverse work pressures, mainly including heavy workload, economic and social status pressures, and career development pressures. Job satisfaction of professional social workers is in the middle. Further, among the three indicators of satisfaction, environmental satisfaction is the highest, followed by job achievement, and salary satisfaction is the lowest. There are significant gender differences in job achievement, significant age differences in income satisfaction and job achievement, and significant differences in environmental satisfaction and job achievement in educational background. Job stress is related to job satisfaction. To improve job satisfaction and promote the development of social work, some suggestions are put forward, including implementing policy, optimizing the organizational environment, and strengthening supervision and vocational training.

Key words: professional social workers; job stress; job satisfaction