

# “约束—内化”vs. 反思性实践认知\*

## ——社会工作伦理守则与留职意愿关系研究

刘 江 顾东辉

**提要:**本研究通过对社会工作价值伦理与专业行为关系中“约束—内化”机制的分析,并以社会理论中制度的可说明性、反映实践等概念内涵为基础,引入反思性实践认知,提出以反思性实践认知为调节作用的伦理守则与专业行为关系的机制。对 CSWLS2019 的数据分析结果,较有力地支持了“社会工作者反思性实践认知在社会工作伦理守则与留职意愿之间起到正向调节作用”的假设,表明这一机制能较好地解释当前我国社会工作者的留职意愿。

**关键词:**社会工作者 留职意愿 社会工作伦理守则 反思性实践认知

### 一、研究背景与研究问题

中国社会工作经历了一个“强制度性变迁”(葛道顺,2015)的发展历程。2006年中国共产党十六届六中全会提出“建设宏大的社会工作人才队伍”(王思斌,2013)。2012年中央19部门发布的《社会工作专业人才培养中长期规划(2011-2020)》明确,到2020年,社会工作专业人才总量增至145万人,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(关信平,2017)。强制度推进的人才发展路径促进了社会工作人才数量的快速增长。但在数量快速增长的同时,社会工作人才队伍却面临异质性强和专业化背景不足(安秋玲,2013;彭鑫,2009;张乐天、张粉霞,2002)、人员不稳定且流失率/离职率较高(方英,2015;李学会,2016;徐道稳,2017;王思斌,2013;曾守锤等,2019)等困境。

为找寻社会工作人才流失的原因,研究者们从职业认同(安秋玲,2010;徐道稳,2017)、职业倦怠(沈黎等,2011;曾守锤等,2020)、组织激励(刘文瑞,2016;孙鸿平、刘江,2017;袁小良、徐雯,2016)等角度进行了探究,发现社会工作价值和伦理

---

\* 本研究为国家社会科学基金重大项目“中国特色社会工作制度体系研究”(19ZDA144)的系列成果之一。感谢匿名审稿人的宝贵意见,文责自负。

对专业行为的影响是该领域最为基础的解释路径之一。社会工作具有强烈的区别于其他助人职业的价值和伦理,比如倡导社会变革、促进有关人类关系问题的解决、实现人们的赋权与解放、增进福祉等(古学斌,2017;International Association of Schools of Social Work & International Federation of Social Workers,2018)。社会工作价值和伦理具有澄清和整合社会工作专业、实现社会工作者专业社会化(professional socialization)的功能(Bartlett,1970;Boehm,1958;Gustafson,1982;Reamer,1995)。它为社会工作者的专业活动提供了道德指引,对社会工作者的专业行为具有规约的作用(Sarah,1998;顾东辉,2004;沈黎、吕静淑,2014;赵芳,2016;张会平,2019)。社会工作价值和伦理实现专业社会化功能的机制可概括为“约束—内化”机制:一方面,将社会工作价值和伦理处理成可操作的伦理守则,并将这些伦理守则视为一种外在的规范,对社会工作者的专业行为起到指引和约束作用;另一方面,将社会工作者视为专业的学习者和践行者,通过学习和实践内化社会工作价值和伦理,进而保证个人专业行为与专业要求相一致。

然而,社会工作者队伍的不稳定性以及居高不下的流失率,使得社会工作价值和伦理的专业社会化功能(整合功能)遭到质疑。社会工作价值和伦理与社会工作者专业行为之间“约束—内化”的运作机制失效了吗?

本研究认为,问题的根源不在于“约束—内化”机制是否失效,而在于社会工作价值和伦理对社会工作者专业行为影响机制的不同理解。本研究从理论上对“约束—内化”机制的内涵进行分析,根据可说明性和反映实践等观点,提出基于“反思性实践认知”调节作用的伦理守则与专业行为关系的机制。具体而言:在实践过程中,当面临伦理守则与专业行为抉择时,根据实践的情境,对二者的关系进行重新理解和建构,进而保证伦理守则与行为之间达成一种新的平衡或整合状态,进而确保留职。在经验层面,本研究根据调节机制提出社会工作伦理守则、反思性实践认知与留职意愿之间关系的经验预测,并通过中国社会工作动态调查(CSWLS)2019年数据对经验预测予以检验。

## 二、理论与文献回顾

### (一)“约束—内化”机制的理论困境

#### 1. 强制约束的伦理守则与毫无自主判断能力的社会工作者

受伦理学义务论的影响,社会工作伦理守则意指“那些指导我们以符合我

们所宣称的价值观的方式行事的行为准则”(Lewis,1982:12),这被视为社会工作者实现专业社会化的核心要素之一(Bartlett,1970;Boehm,1958;Gustafson,1982;Levy,1973;Pike,1996)。它为社会工作者“提供了一套价值、原则和标准,以指导其在出现伦理问题时如何做出抉择”(Mattison,2000)。“社会工作伦理守则对社会工作者的行为来说是约定俗成的,具有明显的规定性(prescriptive)特征”(Sewpaul & Henrickson,2019)。受规定性特征的影响,“在执行日常工作任务时,社会工作者通常以伦理守则作为行动的标准,而忽略作为行为主体的自我专业判断”(Sewpaul & Henrickson,2019)。伦理守则除了具有对个人和行为的约束性外,还具有普遍性(Guttman,2012:43-44),也即“伦理守则一旦制定,其约束作用在任何情况下都适用”(Loewenberg et al.,1996)。

伦理守则的普遍约束通常需要通过“内化”而起作用。内化暗含了“视若当然的预期模型,这种模型假定行动者会根据适当的规则,将某个行动与某种情况自然地联系起来”(March & Olsen,1984)。将社会工作伦理守则视为当然而接受的结果是,“不管人们是否觉得他们很好地理解了一种行动模式,都会视这种模式为外在的、客观的、制约性的模式”(鲍威尔、迪马吉奥,2008:160)。视若当然的程度越高,社会工作伦理守则对社会工作者行为产生的约束力就越高,行动者对社会工作伦理守则的反思程度就会越低。最终,社会工作者的主体性缺失,成为社会工作伦理守则的登记簿,沦为社会工作伦理守则的“判断傀儡”(Garfinkel,1967:68)。按照这些观点,社会工作者的行为将与社会工作伦理守则保持一致。但是,居高不下的流失率/离职率对上述观点的合理性提出了挑战。

## 2. 过于能动的社会工作者与无用的社会工作伦理守则

受伦理学目的论的影响,“某一行为的伦理价值(或者说合理性)不在于其是否遵循某个普遍的原则,而是取决于其效用。而效用又体现为行为所产生的短期内最好的结果”(Guttman,2012:45)。目的论预设了“共同的善”的概念,并被视为行为的终极目标(赵芳,2016)。它为行动者及其行为提供方向性指引。但是由于目的论没有为行动者的行为设定实现目标的路径,因此对行为不具有强约束的特征。此外,情境伦理学的观点认为,“没有任何规则或者一般性准则能指导伦理决策者的行为。任何决策行为都取决于即时性的形势和条件。任何情境都是独特的、单一的,由此,任何可能对行为起到限制作用的规范(norm)都得不到承认”(Guttman,2012:49)。通过对即时性形势和条件的强调,职业规范、普遍道德对行为所产生的价值被限制在最小范围之内。

综上,社会工作伦理守则对社会工作者行为的约束会比较弱,且社会工作者依据伦理守则而展开的行为具有情境性特征。社会工作者不是根据伦理守则按图索骥,而是选择以某些社会工作终极价值(如助人自助、增进案主福祉等)作为行为指导。“社会工作者可以将自己的世界观以及他们在各自文化中习得的内容纳入对某个特定行为的对与错的判断之中”(Guttmann, 2012: 46-47)。通过整合助人、自助等终极价值,社会工作者可以在不借助于社会工作伦理守则的情况下,根据即时性情境采取相关行动。由此,社会工作者不再是社会工作伦理守则的判断傀儡,其作为行为主体的本质得到体现。但是忽略伦理守则的作用又会导致行为因脱离守则的影响而出现随意性、无序性。这与社会工作专业强调通过伦理守则对社会工作者实现专业社会化的逻辑相背离。

## (二) 反思实践者的反思性实践认知: 社会工作伦理守则与社会工作者专业行为关系的新解释

### 1. 作为专业行为可说明性工具的社会工作伦理守则

不同于强调准则客观、外在和约束,加芬克尔(Harold Garfinkel)提出了“构成性秩序”(constitutive order)的概念(转引自Korbut, 2014)。构成性秩序的结构准则(structuring principle)在于互动本身,而不是由制度强加(Rawls, 1989)。加芬克尔提出,社会秩序或者说社会中存在的较为稳定的行动结构(如规则、禁令等),不是社会行动者遵循预先确定的规范亦步亦趋的产物,而是“一个永无止境的、正在进行的、权宜性的成就”(转引自李猛, 1994)。社会秩序(或规则、禁令等)对行动者及其行为的影响不是约束,而是体现在其“可说明性”属性方面。它给局部浮现的行为提供说明、解释和正当性等有效作用(Rawls, 1989)。根据构成性秩序的观点,行动者不再是制度(或规则)的判断傀儡,而是“具有认知能力的行动者,并且对行为的条件和后果都拥有大量的知识”(吉登斯, 1998: 408)。“行动者对于自己帮助构成的社会系统具有某种程度的话语把握能力(discursive penetration)”(吉登斯, 2015: 103)。可说明性和话语把握能力的结合使得社会工作者可以对行为过程中隐藏的社会工作伦理守则及其影响有意识地进行反思,并用来说明或解释自己的专业行为。由此,一方面,社会工作者作为行动者的主体性得以体现,另一方面,社会工作伦理守则对专业行为的约束作用转化为说明和解释作用。

### 2. 作为对实践具有反思性认知能力的社会工作者

社会工作者对行为过程中隐藏的伦理守则及其影响的把握,关乎其在实践

过程中的反思性认知。反思性实践认知蕴含在社会工作实践的“反映实践”(范明林、徐迎春,2007;郭伟和,2018;舍恩,2007)内涵中。反映实践要求社会工作者能够在社会位置处境与社会关系脉络中进行自我觉察,辨识出置身于其中的社会结构,在行动中清楚自己的行动与结构改变之间关联性的能力(王海洋等,2019)。根据舍恩的观点,“在意外经验的刺激下,反映实践者会将注意力集中到行动上以及行动中所隐含的认识中,对其行动中隐含的理解进行反映(或反思),这些理解被他揭露、批判、重组并融入到未来的行动中”(舍恩,2007:40)。“当眼前的现象超出实践知识的范畴,呈现出它的独特性与不稳定性而无法快速转化成可处理的问题时,反映实践者可能揭露并批判他对现象的最初理解并建构出新的问题设定方法——框架实验(frame experiment),来对情境中存在的价值观进行整合或选择”(舍恩,2007:51)。

根据上述观点,在实践过程中,当面临伦理与行为之间的抉择时,社会工作者不是在坚持伦理守则与凸显个人行为之间做二元选择,而是根据实践的情境,对二者的关系进行重新理解和建构,进而保证伦理守则与行为之间达成一种新的平衡或整合状态。具体而言,反思性实践认知体现为,作为反映实践者的社会工作者能识别局部情境中伦理守则和专业行为议题,能认知到伦理守则与专业行为之间非单向决定的关系,能赋予伦理守则与专业行为关系的新内涵或寻找新的解释框架。

### (三)文献总结与分析框架:基于反思性实践认知的调节机制

总结前文,在“约束—内化”机制中,社会工作伦理守则与专业行为之间存在非此即彼的关系,或者表现为专业行为完全遵循伦理守则的约束而实现整合,或者表现为专业行为遵循社会工作者主体意愿而表现出无序性。社会工作者频繁流动状态从经验层面否定了前者,后者又因与社会工作伦理守则所倡导的专业社会化内涵相背离而导致对其理论合理性存疑。

然而,当在理论上将社会工作伦理守则视为行为的可说明工具(而不再强调其相对于行为的客观性和约束功能),将社会工作者视为对实践具有反思性认知与建构能力的行动者时,社会工作伦理守则与专业行为之间非此即彼的关系就转变为对情境实践的反思性认知而建构的新的平衡或整合关系。二者的关系随着社会工作者在实践中的反思性认知状况而不断变化。也就是说,社会工作在实践中的反思性认知对社会工作伦理守则与专业行为之间的关系具有调节作用。

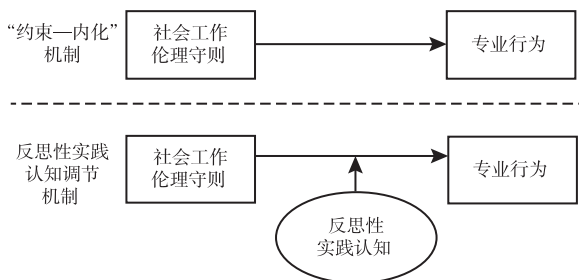


图1 社会工作伦理守则与专业行为关系的两种理论机制

#### (四) 基于反思性实践认知调节机制的几点经验预测

根据分析框架,将基于反思性实践认知的调节机制用于分析社会工作伦理守则与社会工作者是否留职这一专业行为时,本研究提出如下假设。

假设1:社会工作者的反思性实践认知在伦理守则与留职行为之间起到正向调节作用。

关注社会背景下的个体福祉和社会整体福祉,是社会工作专业的重要特征(Brill,2001)。社会工作专业一方面重视满足个人需求、解决个人问题,另一方面致力于实现公共生活在社会面向的改变(何雪松,2015;Lorenz,2005)。根据这些内涵,可以将国际社会工作学院联盟(International Association of Schools of Social Work, IASSW)和国际社会工作协会(International Federation of Social Workers, IFSW)提出的九项针对社会工作者行为的伦理守则(具体内容参见前文)分为微观和结构两个层次。前者包括促进自我决定和参与、尊重隐私和保密、全人视角、有道德地使用科技和社交媒体,等等。后者包括促进人权、社会正义和公平,等等。由于两类伦理守则的层次、内涵不同,有必要分别讨论不同层次社会工作伦理守则与社会工作者留职行为之间的关系。此外,根据专业教育背景可将我国社会工作者分为有社会工作专业教育经历的社会工作者和无社会工作专业教育经历的社会工作者。研究结果显示,专业教育背景的差异可能会使社会工作者在离职抉择、职业生涯承诺、职业认同等专业行为和态度等方面存在显著性差异(刘江,2018;唐立、费梅苹,2020;曾守锤等,2019)。为此,有必要检验调节作用在不同专业教育背景的群体中是否存在。

基于上述分析,本研究在假设1的基础上进一步提出以下推论。

针对有专业教育背景的社会工作者而言:

假设1a:社会工作者的反思性实践认知在微观层次伦理守则与留职行为之

间起到正向调节作用。

假设 1b: 社会工作者的反思性实践认知在结构层次伦理守则与留职行为之间起到正向调节作用。

针对无专业教育背景的社会工作者而言:

假设 1c: 社会工作者的反思性实践认知在微观层次伦理守则与留职行为之间起到正向调节作用。

假设 1d: 社会工作者的反思性实践认知在结构层次伦理守则与留职行为之间起到正向调节作用。

在假设 1 的基础上, 结合传统“约束—内化”的观点, 本研究进一步关注两层次伦理守则对留职影响力的差异。对比两个层次的伦理守则, 结构层次因为涉及更深层次的政治和权力意涵, 在情境实践中容易遭遇冲突, 实现难度更大。当社会工作者在实践中受阻时, 会更多地对其进行反思性认知以说明行为的专业合法性。据此, 本研究做出以下假设。

假设 2: 结构层次社会工作伦理守则对留职行为的影响显著强于微观层次社会工作伦理守则。

由于专业教育背景不同, 社会工作者对社会工作伦理和价值的领悟与掌握存在一定差异。因此, 有必要检验这一影响在不同背景的群体中的差异状况。据此, 本研究在假设 2 的基础上进一步提出以下推论。

假设 2a: 对于有专业教育背景的社会工作者而言, 结构层次社会工作伦理守则对留职行为的影响显著强于微观层次社会工作伦理守则。

假设 2b: 对于无专业教育背景的社会工作者而言, 结构层次社会工作伦理守则对留职行为的影响显著强于微观层次社会工作伦理守则。

### 三、数据、变量与模型

#### (一) 数据

本研究使用的数据来自“中国社会工作动态调查”(China Social Work Longitudinal Study, CSWLS)。该项目是全国第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。项目于 2019 年 6 - 10 月在全国 56 个城市采用多阶段随机抽样方法开展首期间卷调查, 以每个样本城市注册社会工作机构名单为抽样框, 从中随机抽取社会工作机构, 进而再随机抽取社会工作

者,最终获得社会工作机构有效问卷 979 份(社会工作机构不包括居委会),社会工作者有效问卷 6776 份(含民政、医务社会工作者)(刘畅等,2020)。本研究基于社会工作者问卷(个体问卷)展开分析。

## (二)研究变量

### 1. 因变量

目前 CSWLS 只有第一期数据,在没有追踪数据的情况下无法计算社会工作者职业流动(留职/流失)的实际状况。本研究使用社会工作者未来三年的留职意愿作为因变量。一般而言,我国社会工作者职业流动可以分为留职、流动和流失三种类别。留职主要指社会工作者保持原有的职位或者工作机构不变。流动指社会工作者在工作组织内的垂直流动和领域内的横向流动。流失指社会工作者彻底离开社会工作相关岗位甚至相关领域。考虑到社会工作者职业变动的灵活性,本研究从相对广义的角度来理解留职,主要包括两种情况:一种是留在当前的社会工作机构;另一种是离开当前机构,进入到社会工作领域其他机构或相关部门。该变量在 CSWLS2019 中的题目是“未来三年,您的职业发展规划是什么?”该题目一共有九个选项。根据对留职的界定,本研究将“保持原职位不变”“获得本机构内晋升”“跳槽到其他社工机构”“到社工行业协会工作”“成为高校教师”编码为 1,表示未来三年愿意留职;将“跳槽到其他行业”“进入体制内工作”“其他”编码为 0,表示未来三年不愿意留职。由此,本研究的因变量是取值为 0 和 1 的二分类变量。

### 2. 自变量

本研究的核心自变量是社会工作伦理守则。由于社会工作伦理守则可以分为微观和结构两个层次,因此,本研究将微观层次社会工作伦理守则和结构层次社会工作伦理守则处理成两个变量。微观层次社会工作伦理守则主要选择 CSWLS2019 中“保障人的生命是第一原则”“服务对象应该有自我决定的权利”“服务中不应该对服务对象造成伤害”“必须保护服务对象的个人隐私”等题目进行测量。因子分析结果显示,四个测量题目的因子负荷分别为 0.754、0.767、0.831、0.739,KMO 为 0.771,Cronbach's alpha 为 0.772。结构层次社会工作伦理守则主要选择 CSWLS2019 中“推动社会公平”“促进社会福祉”“维护社会稳定”“倡导社会变革”等四个题目进行测量。因子分析结果显示,四个测量题目的因子负荷分别为 0.897、0.894、0.886、0.804,KMO 为 0.830,Cronbach's alpha 为 0.887。本研究计算出每个社会工作者微观层次和结构层次社会工作伦理守则



的综合因子分进入统计分析。

### 3. 调节变量

本研究的调节变量是社会工作者的反思性实践认知。CSWLS2019 中有三个题目可以用来测量反思性实践认知的内涵,分别是“我能够辨识在工作中遇到的伦理困境”“我有能力对伦理困境进行决策”“我需要一个更本土化专业伦理规范来指导决策”。本研究选择这三个题目的理由如下:首先,在 CSWLS2019 中,这三个题目体现了社会工作的价值性内涵,主要用于测量社会工作者对专业价值伦理的认识(刘畅等,2020)。说明这三个题目的总体内涵符合本研究反思性实践认知所强调的处理社会工作伦理的内涵。其次,从题目设置看,这三个题目分别与反思性实践认知的内涵一一对应。因子分析结果显示,三个测量题目的因子负荷分别为 0.855、0.831、0.745, KMO 为 0.714, Cronbach's alpha 为 0.760。本研究计算出每个社会工作者反思性实践认知的综合因子分进入统计分析。为检验反思性实践认知的调节作用,本研究分别计算了微观层次、结构层次社会工作伦理守则与反思性实践认知的交互项。

### 4. 竞争性自变量

本研究有两个竞争性自变量。一是个人价值追求,另一个是经济因素。社会工作者价值追求(或个人价值实现)已经被证实是社会工作者从事社会工作这个职业的重要动机性因素,也是维持社会工作者继续从事相关工作的重要因素(孙鸿平、刘江,2017;刘江,2018)。经济因素(如工资收入低、工资满意度低等)是社会工作者选择离开社会工作岗位的核心因素之一(方英,2015;李学会,2016;孙鸿平、刘江,2017;唐立、费梅苹,2020;曾守锤等,2020)。鉴于两者在解释社会工作者职业行为方面所具有的重要性,本研究将其列为竞争性变量加以考察。将个人价值追求作为竞争性变量的目的在于,将个人价值与社会工作专业价值对留职意愿产生的影响进行区分。本研究选择 CSWLS2019 中“与个人价值追求一致对您选择从事社会工作行业有何种程度的影响”来测量个人的价值追求,选择“您对现有工资是否满意”来测量经济因素(刘江,2018;唐立、费梅苹,2020;曾守锤等,2019)。

### 5. 控制变量

本研究引入人口学变量(性别、年龄、民族、户口登记状况、政治面貌、宗教信仰、婚姻状况、最高学历等)以及对社会工作者留职意愿可能产生混淆作用的工作变量(是否助理社工师、是否社会工作者、是否从事一线社工服务、是否担任管理工作、从业时间等)作为控制变量。各个变量的描述统计及变量说明详见表 1。

表 1 研究变量描述统计及变量说明

	有专业教育背景的社会工作者	无专业教育背景的社会工作者	变量说明
未来三年留职意愿	0.927(0.261)	0.933(0.250)	定类:1 = 留职,0 = 离开
微观层次社会工作伦理守则	0.013(1.000)	-0.006(1.000)	定距:因子分
结构层次社会工作伦理守则	0.019(1.000)	-0.009(1.000)	定距:因子分
反思性实践认知	0.015(1.000)	-0.008(1.000)	定距:因子分
个人价值追求	3.510(1.108)	3.476(1.108)	定序:1 = 没有影响,5 = 非常有影响
工资满意度	1.626(0.484)	1.614(0.487)	定类:1 = 满意,2 = 不满意
年龄	28.869(6.463)	31.320(8.425)	定距:单位为周岁
性别	1.790(0.407)	1.790(0.407)	定类:1 = 男,2 = 女
民族	0.943(0.231)	0.932(0.251)	定类:0 = 汉族,1 = 少数民族
户口登记状况	1.922(0.861)	1.955(0.863)	定类:1 = 农业户口,2 = 非农业户口,3 = 居民户口,4 = 其他
政治面貌	2.081(1.184)	2.054(1.174)	定类:1 = 群众,2 = 共青团员,3 = 民主党派,4 = 中共党员
宗教信仰	1.950(0.217)	1.945(0.227)	定类:1 = 是,2 = 否
婚姻状况	1.519(0.533)	1.519(0.551)	定类:1 = 未婚,2 = 已婚,3 = 离异,4 = 丧偶,5 = 其他
最高学历	3.668(0.738)	3.615(0.784)	定类:1 = 初中以下,2 = 高中/中专/技校,3 = 大学专科,4 = 大学本科,5 = 研究生及以上,6 = 其他
助理社工师(初级)	1.500(0.500)	1.556(0.497)	定类:1 = 是,2 = 否
社会工作师(中级)	1.837(0.369)	1.844(0.363)	定类:1 = 是,2 = 否
从事一线服务	1.134(0.341)	1.139(0.346)	定类:1 = 是,2 = 否
从事管理工作	1.563(0.496)	1.597(0.490)	定类:1 = 是,2 = 否
从业时间	3.569(3.059)	3.404(3.674)	定距:单位为从业年数

注:表内数值为均值,括号内为标准差。

### (三)分析方法与模型

本研究的因变量是二分类变量,采用 logit 模型进行分析。针对假设 1a 到假设 1d,将两层次伦理守则与反思性实践认知相乘,生成交互项并建立 logit 模型,并使用艾肯等人(Aiken et al.,1991)提出的简单斜率分析对调节效应进行进一步检验。针对假设 2a 和假设 2b,计算出不同专业背景下两层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响系数,并估计两层次伦理守则线性组合的系

数预测值 (linear combination of estimators), 以观察二者对留职意愿影响力的差异。

## 四、统计分析结果

### (一) 竞争性变量与未来三年留职意愿的联系

就工资满意度的影响而言, 在有专业教育背景的社会工作者中(见表2模型5), 在控制其他变量的情况下, 对工资感到不满意的人未来三年选择留职的几率(odds)比工资满意者低 73.2% ( $e^{-1.317} - 1 \approx -0.732, P < 0.001$ )。在无专业教育背景的社会工作者中(见表3模型10), 在控制其他因素的情况下, 对工资感到不满意的人未来三年选择留职的几率比工资满意者低 46.8% ( $e^{-0.631} - 1 \approx -0.468, P < 0.001$ )。就个人价值追求的影响而言, 在有专业教育背景的社会工

表 2 有专业教育背景两层次社会工作伦理守则、反思性实践认知与未来三年留职意愿的 logit 模型

	全样本	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
控制变量	已控制					
工资满意度(参照组为满意)	-0.843 *** (0.143)	-1.432 *** (0.269)	-1.432 *** (0.269)	-1.386 *** (0.269)	-1.312 *** (0.274)	-1.317 *** (0.276)
个人价值追求	0.123 ** (0.052)	0.275 *** (0.084)	0.276 *** (0.084)	0.205 * (0.088)	0.258 ** (0.085)	0.209 * (0.089)
微观层次社会工作伦理守则	-0.549 * (0.291)		-0.021 (0.098)			-0.470 (0.376)
结构层次社会工作伦理守则	-0.503 * (0.239)			0.371 *** (0.096)		-0.362 (0.407)
反思性实践认知	0.428 *** (0.049)				0.475 *** (0.071)	0.514 *** (0.082)
微观层次社会工作伦理守则 × 反思性实践认知	0.082 (0.046)					0.050 (0.062)
结构层次社会工作伦理守则 × 反思性实践认知	0.291 ** (0.039)					0.412 * (0.068)
常数项	-0.174 (1.190)	2.905 ** (1.032)	2.908 ** (1.031)	3.022 ** (1.038)	-0.126 (1.130)	-0.056 (1.172)
伪 R <sup>2</sup>	9.22%	9.6%	9.56%	11.17%	13.94%	15.46%
样本量	4989	1749	1740	1743	1748	1734

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2) 括号中为标准误。

作者中(表2模型5),在控制其他因素的情况下,个人价值追求每增加一个单位,未来三年选择留职的几率是原来的1.232倍( $e^{0.209} \approx 1.232, P < 0.001$ )。在无专业教育背景的社会工作者中(表3模型10),在控制其他因素的情况下,个人价值追求每增加一个单位,未来三年选择留职的几率是原来的1.148倍( $e^{0.138} \approx 1.148, P < 0.01$ )。

## (二)有专业教育背景两层次社会工作伦理守则、反思性实践认知与未来三年留职意愿的联系

在表2模型5中,在控制其他因素的情况下,微观层次社会工作伦理守则与反思性实践认知交互项的系数为正(0.050)( $e^{0.050} \approx 1.051$ ),但不具有统计显著性。这说明具有专业教育背景的社会工作者的反思性实践认知在微观层次社会工作伦理守则与未来三年留职意愿之间不具有显著性调节作用。假设1a不成立。

在表2模型5中,在控制其他因素的情况下,结构层次社会工作伦理守则与反思性实践认知交互项的系数为正(0.412),且具有统计显著性( $e^{0.412} \approx 1.510, P < 0.05$ )。这说明对于有专业教育背景的社会工作者而言,反思性实践认知在结构层次社会工作伦理守则与未来三年留职意愿之间具有显著的正向调节作用。假设1b成立。根据艾肯等人的简单斜率分析,以反思性实践认知均值加减一个标准差作为判断依据。结果显示,对于有专业教育背景的社会工作者而言,结构层次社会工作伦理守则对未来三年留职意愿的作用,在高反思性实践认知水平( $\beta = 0.050, P < 0.01$ )下高于其在低反思性实践认知水平下的作用( $\beta = -0.362, P < 0.001$ )。<sup>①</sup>

## (三)无专业教育背景两层次社会工作伦理守则、反思性实践认知与未来三年留职意愿的联系

在表3模型10中,在控制其他因素的情况下,微观层次社会工作伦理守则与反思性实践认知的交互项系数为正(0.345),且具有统计显著性( $e^{0.345} \approx 1.412, P < 0.05$ )。这说明对于无专业教育背景的社会工作者而言,反思性实践认知在微观层次社会工作伦理守则与未来三年留职意愿之间具有显著的正向调节作用。假设1c成立。根据艾肯等人的简单斜率分析,以反思性实践认知均值

<sup>①</sup> 限于篇幅,文章未呈现调节效应图,读者如有需要,可联系作者索取。

加减一个标准差作为判断依据。结果显示,对于无专业教育背景的社会工作者而言,微观层次社会工作伦理守则对未来三年留职意愿的作用在高反思性实践认知水平下( $\beta = 0.028, P < 0.01$ )高于其在低反思性实践认知水平下的作用( $\beta = -0.317, P < 0.001$ )。<sup>①</sup>

表 3 无专业教育背景两层次社会工作伦理守则、反思性实践认知与未来三年留职意愿的 logit 模型

	全样本	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
控制变量	已控制					
工资满意度(参照组为满意)	-0.843 *** (0.143)	-0.730 *** (0.169)	-0.716 *** (0.170)	-0.725 *** (0.169)	-0.669 *** (0.274)	-0.631 *** (0.172)
个人价值追求	0.123 ** (0.052)	0.192 ** (0.064)	0.180 ** (0.064)	0.175 ** (0.065)	0.156 * (0.063)	0.138 * (0.067)
微观层次社会工作伦理守则	-0.549 * (0.291)		0.032 (0.073)			-0.317 (0.456)
结构层次社会工作伦理守则	-0.503 * (0.239)			0.091 (0.070)		-0.369 * (0.332)
反思性实践认知	0.428 *** (0.049)				0.323 *** (0.063)	0.359 *** (0.065)
微观层次社会工作伦理守则 × 反思性实践认知	0.082 (0.046)					0.345 * (0.071)
结构层次社会工作伦理守则 × 反思性实践认知	0.291 ** (0.039)					0.408 * (0.053)
常数项	-0.174 (1.190)	1.677 (1.191)	1.602 (1.196)	1.759 (1.194)	-0.290 (1.251)	-0.609 (1.269)
伪 R <sup>2</sup>	9.22%	5.13%	5.19%	5.22%	6.57%	7.31%
样本量	4989	3242	3225	3238	3239	3220

注:(1) \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2)括号中为标准误。

在表 3 模型 10 中,在控制其他因素的情况下,结构层次社会工作伦理守则与反思性实践认知的交互项系数为正(0.408),且具有统计显著性( $e^{0.408} \approx 1.504, P < 0.05$ )。这说明对于无专业教育背景的社会工作者而言,反思性实践认知在结构层次社会工作伦理守则与未来三年留职意愿之间具有显著的正向调

① 限于篇幅,文章未呈现调节效应图,读者如有需要,可联系作者索取。

节作用。假设 1d 成立。仍以反思性实践认知均值加减一个标准差作为判断依据。结果显示,对于无专业教育背景的社会工作者而言,结构层次社会工作伦理守则对未来三年留职意愿的作用在高反思性实践认知水平下( $\beta = 0.039$ ,  $P < 0.05$ )高于其在低反思性实践认知水平下的作用( $\beta = -0.369$ ,  $P < 0.001$ )。<sup>①</sup>

#### (四)不同层次社会工作伦理守则重要性比较

表 4 模型 11 中,对于有专业教育背景的社会工作者而言,当同时考虑两个层次的社会工作伦理守则之作用时,微观层次社会工作伦理守则系数方向为负,但不具有统计显著性( $-0.153$ ,  $P = 0.136$ )。结构层次社会工作伦理守则系数方向为正,且具有统计显著性( $0.413$ ,  $P < 0.001$ )。进一步计算二者线性组合的系数预测值系数方向为负,且具有显著性( $-0.566$ ,  $P < 0.001$ )。这说明对于有专业教育背景的社会工作者而言,结构层次社会工作伦理守则对其未来三年留职意愿的影响强于微观层次社会工作伦理守则。假设 2a 成立。

表 4 有、无专业教育背景社会工作者内部微观层次伦理守则和结构层次伦理守则重要性比较

	有专业教育背景社会工作者	无专业教育背景社会工作者
	模型 11	模型 12
控制变量	已控制	
工资满意度(参照组为满意)	-1.392*** (0.270)	-0.710*** (0.170)
个人价值追求	0.211* (0.087)	0.167* (0.066)
微观层次社会工作伦理守则	-0.153 (0.103)	0.010 (0.075)
结构层次社会工作伦理守则	0.413*** (0.099)	0.086 (0.072)
常数项	3.059 (1.264)	1.659 (1.197)
伪 $R^2$	11.38%	5.27%
样本量	1735	3222

注:(1)\*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。(2)括号中为标准误。

在表 4 模型 12 中,对于无专业教育背景的社会工作者而言,当同时考虑两个层次社会工作伦理守则时,虽然微观层次与结构层次社会工作伦理守则系数为正,但是均不具有统计显著性。线性组合的系数预测值系数方向为负,但不具有统计显著性( $-0.075$ ,  $P = 0.515$ )。这说明在无专业教育背景的社会工作者中,对于社会工作者未来三年留职意愿的影响而言,微观层次

① 限于篇幅,文章未呈现调节效应图,读者如有需要,可联系作者索取。

社会工作伦理守则与结构层次社会工作伦理守则之间不存在显著性差异。假设 2b 不成立。

## 五、结论与讨论

### (一) 结论

通过梳理和分析,在理论层面,社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响受到社会工作者在情境性实践中对伦理守则和行为的反思性认知的调节。在情境性实践中,社会工作者在对伦理守则与专业行为的关系进行重新理解和建构、保证伦理守则与专业行为之间达成一种新的平衡或整合状态,进而实现留职。通过这种反思性实践认知过程,伦理守则的约束内涵得以改变,社会工作者作为行为主体的身份得以体现,二者之间的关系不再是基于“约束—内化”的机制。在经验层面,本研究对中国社会工作动态调查 2019 年数据的统计分析结果部分支持了基于反思性实践认知调节机制提出的假设,并指出这些假设在具有不同专业教育背景的社会工作者之间存在的差异。

首先,对于有专业教育背景的社会工作者来说,反思性实践认知对微观层次社会工作伦理守则与留职意愿之间的关系不具有调节作用。但是,对于无专业教育背景的社会工作者来说,微观层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响受到社会工作者的反思性实践认知的调节。对比这两个研究发现可以推知,在微观层次社会工作伦理守则与社会工作者留职意愿的关系中,基于反思性实践认知调节的机制对两类社会工作者的作用效果不一致,因而不适用于两类不同专业教育背景的社会工作者。

其次,对于有专业教育背景的社会工作者而言,结构层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响受到社会工作者的反思性实践认知的调节。同样,对于无专业教育背景的社会工作者而言,结构层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响也受到社会工作者的反思性实践认知的调节。对比这两个研究发现可以推知,在结构层次社会工作伦理守则与社会工作者留职意愿的关系中,基于反思性实践认知调节的机制适用于两类不同专业教育背景的社会工作者。

最后,在有专业教育背景的社会工作者中,结构层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿所产生的影响显著强于微观层次社会工作伦理守则。在无专

业教育背景的社会工作者中,两层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿的影响均不具有显著性差异。

## (二) 讨论

本研究认为有以下几点值得进一步讨论。

第一,为何在微观层次社会工作伦理守则与社会工作者留职意愿关系中,基于反思性实践认知调节的机制不适用于两类不同专业教育背景的社会工作者?对于有专业教育背景的社会工作者而言,那些包含尊重、接纳、保密等伦理守则在长期的专业教育和专业实践中已经成为其不需要反思的成分。它们以实践意识(吉登斯,2015)或默会知识(tacit knowledge)(Polanyi,1967)的形式而存在。它们对社会工作者专业行为的影响是一种无需过多反思、自然而然的状态。在社会工作者的情境性实践中,它们以索引性表达的方式指引社会工作者的专业行为。此时,它们不会被社会工作者以反思性认知的方式转化为可言说的准则为行为提供合法性说明。由此,反思性实践认知过程便没有在有专业教育背景的社会工作者身上发生。与此不同,对于没有专业教育背景的社会工作者,因为缺乏长期的专业价值和伦理学习,微观层次社会工作伦理守则并没有成为一种默会的知识。社会工作伦理守则对社会工作者专业行为的影响也并不是自然而然的状态。当在情境性实践中遭遇某种伦理困境而需要采取某种专业行为时,社会工作者就需要对行为和伦理守则进行反思性认知来识别困境本身,并重新认知伦理守则与专业行为之间的关系。伦理守则就体现为可言说的行为的专业合法性论证工具。

第二,为何在有专业教育背景的社会工作者中,结构层次社会工作伦理守则对社会工作者留职意愿所产生的影响显著强于微观层次社会工作伦理守则?从内涵上看,结构层次社会工作伦理守则具有较强烈的政治性、冲突性特征。基于总体性社会的社会治理框架,社会工作者在实践过程中追求这类伦理守则通常会遭遇来自组织、制度甚至法律等不同层面的结构性限制。这导致社会工作者专业行为的空间阈值变小。反之,社会工作者专业行为的阈值更大。根据这个逻辑,有专业教育背景的社会工作者越是遵循社会工作伦理守则,在实践中行为的阈值就越小(也即结构性限制越大),社会工作者就越倾向于选择离职。反之则社会工作者愿意留职的可能性更大。对微观层次社会工作伦理守则的遵循不涉及政治性、冲突性等特征,因而不会受到来自结构的限制。这导致不论何时,追求微观层次社会工作伦理守则的行为阈值都较大。因而它对社会工作留职意



愿的重要性低于结构层次伦理守则。

总之,社会工作者留职意愿始终与社会工作伦理守则有关,二者之间是基于社会工作者反思性实践认知的调节关系。这个机制为社会工作专业人才的整合提供了一种新思路。社会工作专业应该关注社会工作者在情境实践中对价值和伦理的认知动向,协助其渡过伦理困境或专业行为正当性困境,进而留在社会工作领域。在此基础上,还应当充分尊重不同专业教育背景的社会工作者在此议题上存在的差异,不能像传统的专业教育中那样一味地强调用专业价值的内化来规训社会工作者。

### 参考文献:

- 安秋玲,2010,《社会工作者职业认同的影响因素》,《华东理工大学学报(社会科学版)》第2期。
- ,2013,《实践性知识视角下的社会工作本土化建构》,《华东师范大学学报(哲学社会科学版)》第6期。
- 鲍威尔,沃尔特·W.、保罗·J. 迪马吉奥,2008,《组织分析的新制度主义》,姚伟译,上海:上海人民出版社。
- 范明林、徐迎春,2007,《中国社会政策和社会工作研究:本土化和专业化》,《社会》第2期。
- 方英,2015,《青年社工流动性的现状、原因及对策分析——以广东为例》,《青年探索》第2期。
- 葛道顺,2015,《社会工作转向:结构需求与国家策略》,《社会发展研究》第4期。
- 古学斌,2017,《道德的重量:论行动研究与社会工作实践》,《中国农业大学学报(社会科学版)》第3期。
- 顾东辉,2004,《社会工作的价值观、冲突及对策》,《北京科技大学学报(社会科学版)》第2期。
- 关信平,2017,《论当前我国专业社会工作的制度建设》,《国家行政学院学报》第5期。
- 郭伟和,2018,《迈向反身性实践的社会工作实务理论——当前社会工作理论界的若干争论及其超越》,《学海》第1期。
- 何雪松,2015,《社会工作学:何以可能? 何以可为?》,《学海》第3期。
- 吉登斯,安东尼,1998,《社会的构成:结构化理论大纲》,李康、李猛译,北京:生活·读书·新知三联书店。
- ,2015,《社会理论的核心问题:社会分析中的行动、结构与矛盾》,郭忠华、徐法寅译,上海:上海译文出版社。
- 李猛,1994,《常人方法学40年:1954-1994》,李培林、夏方明主编《社会学:理论与经验》第二辑,北京:社会科学文献出版社。
- 李学会,2016,《社会工作者的职业流动:研究现状与扩展方向》,《社会工作与管理》第2期。
- 刘畅、袁易卿、孙中伟、何雪松,2020,《中国社会工作动态调查(CSWLS2019):设计、实施与样本描述》,《华东理工大学学报(社会科学版)》第1期。
- 刘江,2018,《经济驱动力还是感召:社会组织从业者生涯承诺研究》,王思斌主编《中国社会工作研究》第十七辑,北京:社会科学文献出版社。
- 刘文瑞,2016,《民办社工机构社工人才流失问题的分析与思考——基于北京深圳成都三地的调查》,《中国社会科学院研究生院学报》第1期。

- 彭鑫,2009,《青年社会工作人才队伍的职业状况调查——以上海市卢湾区为例》,《社会工作(理论)》第3期。
- 舍恩,唐纳德·A.,2007,《反映的实践者:专业工作者如何在行动中思考》,夏林清译,北京:教育科学出版社。
- 沈黎、刘林、刘斌志,2011,《社会工作者的职业倦怠与组织承诺状况研究——以上海青少年事务社会工作者为例》,《青年探索》第3期。
- 沈黎、吕静淑,2014,《华人社会工作伦理守则的比较研究》,《华东理工大学学报(社会科学版)》第3期。
- 孙鸿平、刘江,2017,《专业社会工作者留职影响因素研究:基于一项定性比较分析法(QCA)》,《社会工作》第4期。
- 唐立、费梅苹,2020,《薪酬激励抑或情感支持:社会工作者流失之因探究》,《青年研究》第2期。
- 王海洋、王芳萍、夏林清,2019,《社会工作实践知识的意涵与发展路径——兼论反映实践取向行动研究路径》,《华东理工大学学报(社会科学版)》第3期。
- 王思斌,2013,《走向承认:中国专业社会工作的发展方向》,《河北学刊》第6期。
- 徐道稳,2017,《社会工作者职业认同和离职倾向研究——基于对深圳市社会工作者的调查》,《人文杂志》第6期。
- 杨国荣,2012,《实践理性:基于广义视域的考察》,《学术月刊》第3期。
- 易松国,2019,《社会工作认同:一个专业教育需要正视的问题》,《学海》第1期。
- 袁小良、徐雯,2016,《社会服务机构中社会工作者激励因素研究》,《社会建设》第4期。
- 张会平,2019,《社会工作伦理案例分析》,北京:中国人民大学出版社。
- 张乐天、张粉霞,2002,《社会工作职业现状与对策思考——“上海市浦东新区社会工作职业化”调查与分析》,《社会科学》第2期。
- 赵芳,2016,《社会工作伦理:理论与实务》,北京:社会科学文献出版社。
- 曾守锤、李筱、何雪松,2020,《社会工作者离职:从想法到行动,差别在何处》,《社会工作与管理》第5期。
- 曾守锤、李筱、何雪松、陈魏,2019,《中国社工的离职倾向及其影响因素研究》,《重庆工商大学学报(社会科学版)》第4期。
- Aiken, Leona S. & Stephen G. West 1991, *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, London: Sage.
- Bartlett, Harriett M. 1970, *The Common Base of Social Work Practice*. New York: National Association of Social Workers.
- Boehm, Werner W. 1958, “The Nature of Social Work.” *Social Work* 3(2).
- Brill, Carol Kopeikin 2001, “Looking at the Social Work Profession Through the Eye of the NASW Code of Ethics.” *Research on Social Work Practice* 11(2).
- Drane, James F. 1994 “Character and Moral Life: A Virtue Approach to Biomedical Ethics.” In E. DuBose, R. Hamel & L. J. O’Connell (eds.), *A Matter of Principles? Ferment in U. S. Bioethics*. Valley Forge, PA: Trinity Press International.
- Garfinkel, Harold 1967, *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs: Polity.
- Gustafson, James M. 1982, “Professions as ‘Callings’.” *Social Service Review* 56(4).
- Guttmann, David 2012, *Ethics in Social Work: A Context of Caring*. New York: The Haworth Press.

- International Association of Schools of Social Work & International Federation of Social Workers 2018, “*Global Social Work Statement of Ethical Principles*.” (<https://www.iasw-aiets.org/2018/04/18/global-social-work-statement-of-ethical-principles-iasw/>)
- Korbut, Andrei 2014, “The Idea of Constitutive Order in Ethnomethodology.” *European Journal of Social Theory* 17 (4).
- Levy, Charles S. 1973, “The Value Base of Social Work.” *Journal of Education for Social Work* 9(1).
- Lewis, Harold 1982, *The Intellectual Base of Social Work Practice*. New York: Haworth Press.
- Loewenberg, Fank M., Donna Harrington & Ralph Dolgoff 1996, *Ethical Decisions for Social Work Practice* (5 edition). New York: F. E. Peacock.
- Lorenz, Walter 2005, “Social Work and New Social Order: Challenging neo-liberalism’s Erosion of Solidarity.” *Social Work and Society* 3(1).
- March, James G. & Johan P. Olsen 1984, “The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life.” *American Political Science Review* 78(3).
- Mattison, Marian 2000, “Ethical Decision Making: the Person in the Process.” *Social Work* 45(3).
- Pike, Cathy King 1996, “Development and Initial Validation of the Social Work Values Inventory.” *Research on Social Work Practice* 6(3).
- Polanyi, Michael 1967, *The Tacit Dimension*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Rawls, Anne W. 1989, “An Ethnomethodological Perspective on Social Theory.” In Helm, David T., Anderson, Timothy W., Meehan, Albert J. & Rawls, Anne W. (eds.), *Interactional Order: New Directions in the Study of Social Order*. New York: Irvington.
- Reamer, Frederic G. 1995, *Social Work Values and Ethics*. New York: Columbia University Press.
- Sarah, Banks 1998, “Professional Ethics in Social Work-What Future?” *British Journal of Social Work* 28(2).
- Sewpaul, Vishanthie & Mark Henrikson 2019, “The (R) Evolution and Decolonization of Social Work Statement of Ethical Principles.” *International Social Work* 62(2).

作者单位: 南京理工大学公共事务学院(刘江)

复旦大学社会发展与公共政策学院(顾东辉)

责任编辑: 张志敏