

社會工作人員工作倦怠的性別分析

高藝洳·陳芬苓

壹、前言

近年來，不論是家庭或職場都一直強調「男女平等」的觀點，但是「男女真的平等嗎」卻是大家所避談的，以致於「性別差異」一詞長久以來被人們刻意壓抑，不願承認「性別」確實是有差異的。在社會工作場域也有同樣情況，大家總認為社會工作是一項「典型的女性職業」，卻忽略了在這個場域中也有少數的男性和我們共同奮鬥；現今當社會工作人員遭遇工作壓力與倦怠的議題時，如果我們將其視為一個共通的「社會工作人員經驗」，卻忽略了其中的性別差異，可能就會導致男性或女性社工人員無法得到適切的照顧與關注。

國外社工界學者早已提出社會工作人員是工作倦怠感的高危險群，Purvanova 和 Muros (2010)認為工作倦怠其實是一種慢性、漸進性的負面情緒，因為長期暴露在工作壓力之下所導致的情形；從過去經驗來看，與職業相關的工作倦怠其實是一個包含情感耗竭、去人格化和減少個人成就之結構概念。社會工作人員的工作目標

在於協助社會上的弱勢群眾，以其專業知識及技術來協助需要幫助的人，得經常面對貧窮、失業、暴力或其他社會排除的個案；長久以來一直扮演著默默付出的助人者，在工作崗位上戮力付出，為個案及家屬謀求最大的福祉或是解決問題、改善現況；但就現實層面而言，這群助人工作者在工作過程中所累積的負面感受一直未獲得重視，因此逐漸形成工作壓力與工作倦怠，使得許多年輕的社會工作人員短暫從業幾年後即永久離開此行業，不但流失人才，同時也無法累積經驗。

本論文之所以選擇將重點放在探究工作倦怠的性別差異，主要包括以下原因：首先，性別差異其實包含了許多變數，但是這個差距是否真如我們所想像的？在過去許多量化研究中，會發現工作倦怠的性別因素是一個顯著變項，我們總會認為不論是主管或是員工，女性比起男性總是更容易面臨耗竭的情形，也因為社會上的刻板印象讓女性較男性面臨更多壓力，尤其以已婚女性更甚。梁涇洁(2009)認為女性遭遇工作倦怠時，除了常見的疲憊無力、

心情煩躁、情緒低落、記憶力衰退、注意力不集中、人際關係淡漠、工作效率下降等症狀以外，因為性別角色的特質，在生理和心理上還會呈現出某些不同於男性的表現形式；生理上會出現健康狀況遭受威脅，尤其是婦科相關疾病，心理上則影響女性工作意願的失衡以及職業性別隔離的現象加劇。此外，因為傳統社會分工強調女性對於家庭的照顧，即便性別平等概念已經深植人心，但是女性（特別是已婚女性）仍然承擔著遠大於男性的家庭職責；家庭生活中養育孩子以及家務勞動的負擔，加上承受工作職責和社會責任的壓力，經常使職業女性覺得力不從心，在平衡家庭和工作的矛盾過程中，若缺乏必要的社會支持系統，女性疲於奔命到身心交瘁的情況是屢見不鮮的，因此家庭和工作的雙重壓力是女性較男性更容易出現工作倦怠的最大原因。

檢視社會工作人員的就業環境，它一直被視為是一項「女性的工作」(Purvanova & Muros, 2010)，不只是因為從業人員以女性居多，還在於其工作特質與社會文化中的女性角色相符；在這種典型的女性職業中，往往需要豐富的情感和處理人際關係的壓力，如：承受個案的負面情緒和回應，透過性別社會化的過程，女性被教導與學習去處理情緒及人際交往的議題，因為這樣的角色特質是社會整體認定偏向女性之性別角色。與其相較之下，因為社會所期待男性展現的性別角色並不需要豐富情感，男性可能缺乏這樣的特質，因此男性在面對典型女性職業可能會遇到的挑戰

就是尚未準備好如何處理相關議題；其次，因為典型的女性職業比起典型的男性職業而言，一直被認定是「女性的工作」或是「半專業/兼職的工作」，由於這些對女性的污名化，社會大眾都會認定這種典型的女性職業是「社會地位較低的勞工」，而男性在以女性為主的職場中常會因為他們「高不成、低不就」的狀態感到沮喪以及缺乏成就感 (Lewis, 2004；范力仁，2009)。

研究者希望透過此研究探討相關議題，並使大眾關注社會工作人員的倦怠可能會有性別差異，社會工作職場一直普遍存在人力不足、工作量過重、工作環境複雜及流動率高的情況，在工作上更面臨許多身心健康與安全之威脅，而男性及女性倦怠的內涵可能不同，需要透過系統化的瞭解，未來才能發展出支持這些社會工作人員處理工作倦怠的方式。

貳、社會工作的性別觀察

社會工作職場一向係以女性為勞動主體，根據教育部(2012)每年大專院校社會工作科系(所)畢業學生人數的統計資料，可以發現 2008-2012 年從社會工作科系畢業的男性約有 400-500 人左右，占所有畢業生的 21%，但實際投入社會工作場域的男性卻不超過 200 人，在性別上造成人數及比例的差異，此情況一直是社會工作職場的困境。國內截至 2013 年底，服務於公部門的社會工作人員計 3,587 人，其中女性 2,921 人占 81.43%，男性 666 人僅占

18.57%，兩性人數比例在歷年來的變動不大；在私部門方面，服務人數總計 6,714 人，其中女性 5,622 人占 83.74%，男性 1,092 人僅占 16.26%；兩性人數比例在公私部門並無太大的差異。從 2003 至 2013 年的社會工作專職人員比例分析，女性社會工作從業人員的比例每年均超過八成以上，而男性社會工作人員的比例始終維持在 15-18% 之間（衛福部社會救助及社工司，2014）；雖然可以看出男性的從業人數微幅上升，但男性仍是少數，最根本原因還是大眾普遍認定社會工作這項「照顧」工作仍以女性特質較為適任之緣故。

社工的工作內容龐雜、業務負荷過重，此情況使職業倦怠成爲一項重要的議題。Purvanova 和 Muros (2010) 透過一項後設分析的研究調查，探究工作倦怠中的性別差異，研究發現女性總是比男性更容易面臨耗竭，因爲社會對於女性的刻板印象和假設，使女性比起她的男性同事面臨更多壓力和情感耗竭。在 Lewis (2004) 的研究中，總共訪問 18 位臨床社工，他們目前所做的工作都是有關家庭諮商、心理諮商或是精神分析之相關領域，樣本包含 11 位女性及 7 位男性，研究發現男女性的職業生涯分歧在於生育子女的時間點，之後產生明顯的不平等；其他研究也發現在組織家庭後，導致女性重新進入職業市場只能選擇低工資的有償勞動；此外，女性常常爲了平衡工作和家庭的承諾，僅能選擇兼職就業，使她們喪失晉升至管理崗位的機會。

因爲在社會工作領域中大多數都是女

性，因此她們的地位和聲望很少會被社會所承認。最初社會工作在發展成爲一個專業時，女性被理所當然視爲是「利他主義」，並且願意接受低薪、低社經地位的工作；但男性就不同於女性，男性會被期許能夠做研究、改革和政府部門的工作；在大部分有償勞動中，男性占領著管理和行政的主導地位，但令人驚訝的是即便社會工作的男性非常少數，卻可觀察出同樣的現象(Alston, 2001)。

Leach (1997) 指出社會工作並不是一個高社經地位的職業，因此選擇從事社會工作的女性和男性之自身經驗究竟是如何與社會工作有所連結？此是一項有趣的研究；其研究特別檢視受訪者的階層背景，從數據分析中發現選擇進入社會工作的女性受訪者，通常都來自中產階級家庭，而她們的選擇通常是受到母親的鼓勵，因爲母親們會認爲「社會工作」是一項隨時可以爲了子女做調整的工作，因此我們可以說母親的決定對於這些社會工作受訪者之職涯發揮了關鍵作用。

如果我們假設倦怠是大多數女性的經驗，很有可能會導致男性面臨工作倦怠時沒有得到足夠的重視或適當的照顧。Maslach 等學者在 2001 年的研究觀察到當女性比男性的情感耗竭得分較高時，男性往往比女性人格解體（去人格化）的得分較高，這個發現和性別角色理論是一致的，因爲男性的角色特質容易壓抑情感，展現其堅毅的一面，這表明男性在工作場合的倦怠情形可能是很難觀察到的。Byron (2005) 的研究則表明女性容易感受到家庭-

工作的衝突，而男性則容易感受到工作一家庭的衝突；Seiz 和 Schwab (1992)對於社會工作人員的研究中，發現最主要差異在於男性被認定應有「與自己能力相稱的收入」之情形多於女性，因為這樣不同的期望和就業方式，造成在就業選擇和專業身分上的性別差異。

國外研究發現儘管女性在社會工作領域占絕大多數，但女性社工員的工作內容是較傾向於結合臨床專業化和培訓之角色；而男性參與在社會工作的管理階層比例仍然過高，證實在社會工作領域也與其他專業一樣發生性別分割現象。這其實是性別和階層的結合現象，使男女性在社會工作之間的關係更加複雜，進而顯現出性別差異性(Lewis, 2004)。

參、研究設計

本研究依據研究動機及過去的研究文獻探討，旨在瞭解社會工作人員的性別意識與工作倦怠之關係；採用問卷調查法進行研究，調查對象包含某縣市公私部門從事社工及社會福利行政人員(含主管)，調查項目包括個人因素、家庭因素、工作性質與性別意識對工作倦怠影響的程度；除了瞭解其個別差異之外，同時期望能探討出其中的相關情形，並且分析兩性之間的工作倦怠因素與差異。依據內政部社會司 2012 年的某縣市專職社工人數統計調查，現職的社會工作人員總計 984 名，包括公部門 243 名(占 25%)，私部門 741 名(占 75%)；因社會工作人員中的男性及

已婚者為少數，採定額取樣方式，男女社會工作人員各抽 100 名受試者，全部男性工作者為樣本，女性工作者在第一波抽樣中的已婚人數較少，因此又補抽 30 位已婚者；總計發放 230 份問卷，共回收 201 份問卷，有效問卷 201 份，回收及有效問卷率皆為 87%。

本研究量表採用 Maslach 等人所發展的馬斯勒職業倦怠 MBI-HSS 量表(Maslach, Jackson, & Leiter, 2001)，此量表包含「情緒耗竭」、「缺乏人性化」和「缺乏成就感」共 22 題，將三個分量表的分數合計可得到一個工作倦怠的總分；在性別意識上，採用陳旻(2001)改編自莊淑芳的性別角色態度量表，並針對社會工作專業上所遭遇的性別角色議題做些許修正，包含性別工作平權態度及性別刻板印象計 24 題，合計得到一個性別意識總分；此外則包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀態、居住型態、家務分配、子女數、子女年齡、工作年資、工作職位、工作時間與工作性質等自變項資料。

肆、研究結果

一、社會工作人員工作倦怠與性別意識之性別差異

本研究把研究重點放在不同性別社會工作人員的角色壓力、家庭系統、工作因素之差異，並探究其自身背景資料與社會化的性別角色如何影響工作倦怠，因為過去我們總認為家庭和工作的雙重壓力是女性較男性更容易出現工作倦怠的最大原

因。

從下列不同性別社會工作人員在工作倦怠的差異比較摘要表中，可以發現男性社會工作人員所知覺的工作倦怠感總分(M=63.85)確實略高於女性(M=61.65)；但社會工作人員性別變項在 t 檢定未達顯著，顯著性機率值 p 均未小於.05(p=.309)，表示不同性別的社會工作人員在工作倦怠的知覺程度未有顯著的不同，其中男性(M=18.65)在「情感耗竭程度」上較高於女性(M=17.41)，但其差異也未達統計顯著水準(p=.096)。總之，在臺灣的社會工作人員中，男性所感受的工作倦怠感並不比女性低，可能還更高。

社會工作人員的性別意識之差異比較，男性社會工作人員所知覺的性別意識(M=64.41)也稍高於女性(M=61.77)，但社會工作人員性別變項在 t 檢定未達顯著，顯著性機率值 p 未小於.05，表示不同性別的社會工作人員在性別意識的知覺程度未有顯著的不同(p=.825)。

探討工作倦怠程度與性別意識的相關性，結果顯示兩者呈現負相關（性別意識總分：R=-.531，p=.000<.05；性別工作平權：R=-.562，p=.000<.05），此數據表示社會工作人員的「性別意識」和「性別工作平權」越趨於傳統（分數越低），其所知覺的工作倦怠感越高。

二、婚姻狀態與工作倦怠相關性

在婚姻狀態分析中，發現未婚社會工作人員所感受的工作倦怠程度(M=63.17)明顯高於已婚者(M=61.35)，達統計上顯著水準(p<.001)，這點其實與國外研究或一般認知有所差別；進一步探究婚姻與性別的交互作用，透過二因子變異數分析，將類別分為「男性*未婚」、「男性*已婚」、「女性*未婚」和「女性*已婚」四類，發現未婚男性社會工作人員感受的工作倦怠程度反而高於其他類別，且達顯著差異(p=.003)（見表 1）。

表 1 婚姻與性別的工作倦怠之分析

檢定變項	性別*婚姻	個數	平均數	標準差	F	p 值
工作倦怠	男性*未婚	55	64.80	12.224	4.070	.003**
	男性*已婚	25	61.76	19.660		
	女性*未婚	80	61.93	13.875		
	女性*已婚	40	61.10	17.143		

註：* p<.05，** p<.01 *** p<.001。

三、子女年齡與工作倦怠相關性

若不分性別，子女年齡與工作倦怠間

並無統計上顯著差異；但若以性別分析兩組自變項「性別」、「子女年齡」對依變項「工作倦怠」的影響，便出現有意義的性

別差異。數據顯示有 12 歲以上子女的男性社會工作人員，相較其他男性類別的工作倦怠感受程度較高 (M=70.13)；而家中有

3-7 歲子女的女性社會工作人員，相較其他女性類別的工作倦怠程度較高 (M=66.75) (見表 2)。

表 2 子女年齡與性別的工作倦怠之分析

檢定變項	性別*子女年齡	個數	平均數	標準差	F	p 值
工作倦怠	男性*無子女	61	65.38	13.046	2.109	.037*
	男性*3 歲以下	4	54.25	9.946		
	男性*3-7 歲	7	48.86	11.112		
	男性*12 歲以上	8	70.13	23.467		
	女性*無子女	78	61.06	13.641		
	女性*3 歲以下	6	56.33	17.918		
	女性*3-7 歲	16	66.75	17.004		
	女性*12 歲以上	20	61.45	17.476		

註：* p<.05，*** p<.001。

四、工作職位、部門與工作倦怠相關性

工作職位 (社工員、社工師、督導或主管) 是否會造成工作倦怠的差別？分析「性別」、「工作職稱」對依變項「工作倦怠」的影響，數據顯示女性且擔任主管職的社會工作人員，相較其他類別的工作倦怠感受程度較高 (M=78.55)；男性主管職的社會工作人員分數也較高 (M=74.00)，但與其他類別之間並無顯著差異性 (如：女性社工員為 M=58.56，男性社工員為 M=63.26) (p=.085)。

公部門與私部門社會工作人員的工作

倦怠感受程度是否有所差異？分析「公部門」和「私部門」的差異，可以發現公私部門的區別確實讓社會工作人員所感受的工作倦怠呈現顯著差異 (p=.006)，且私部門社會工作人員的工作倦怠程度 (M=64.00) 顯著高於公部門 (M=58.28)。

為更進一步瞭解性別與部門交互作用於工作倦怠中的差異，重新分類為「男性*公部門」、「男性*私部門」、「女性*公部門」和「女性*私部門」，發現於私部門任職的男性社會工作人員之工作倦怠感受程度最高 (M=64.38)，且與其他類別有顯著差異 (p=.005) (見表 3)。

表 3 工作職位與性別對工作倦怠之二因子變異數分析

檢定變項	性別*婚姻	個數	平均數	標準差	F	p 值
工作倦怠	男性*公部門	15	62.27	12.702	3.808	.005**
	男性*私部門	63	64.38	15.628		
	女性*公部門	32	56.41	9.210		
	女性*私部門	87	63.62	16.292		

註：* p<.05，** p<.01 *** p<.001。

伍、討論與結論

一、工作倦怠無統計上性別差異

在過去的研究中，對於工作倦怠是否有性別上的差異，文獻各有擁護的論點，確實有研究結果顯示男女性所感受的工作倦怠和壓力是有所差異的(翁淑卿, 1996；金善興, 1998；黃婉菁, 2003)；但有些透過量化研究所得到的結果認為性別變項並不顯著。本研究實證發現男性社會工作人員所知覺的工作倦怠感(M=63.85)反而略高於女性(M=61.65)，但未達統計上的顯著水準，部分扭轉了過去多數人的想像，在我們的認知中總認為女性因為面臨多重角色，需要配合工作和家庭的調配與平衡，於工作倦怠感受程度應該會高於男性且有顯著的差異性。

雖然本研究於此部分並沒有驗證兩性於工作倦怠差異之顯著性，但從男性工作倦怠的平均感受程度高於女性之情形來看，我們不能再過去想像來推論男性於社會工作行業中所面對的工作倦怠並不明顯，甚至在這個以女性居多的行業中，

男性要如何在其中找到一個平衡之處，足以抵抗家庭與社會對男性從事這項薪資不高、社會地位不明確的「女性為主」行業，便是未來重要的課題。

二、未婚社會工作人員的工作倦怠感受程度高於已婚者

研究結果顯示未婚社會工作人員所感受的工作倦怠程度明顯高於已婚者，這樣的結果與文獻中發現年輕、未婚者有較高的工作壓力和壓力反應相同(楊蓓, 1989；黃婉菁, 2003)；而婚姻關係中另一半的支持也可能是降低工作壓力之原因(黃婉菁, 2003)。研究者推論與現今社會不婚與晚婚的比例增加有關，未婚社會工作人員雖不比已婚者要面臨姻親家庭結合及生育子女的壓力，但多數仍須侍奉父母或祖父母；未婚者不僅缺乏來自配偶的鼓勵，還須同時面對生活及工作上的適應問題；未婚男性社工人員反映的工作倦怠感受程度最高，是否反映出坊間中笑談「女性當男生用，男生當畜生用」的辛苦情境？此也值得未來再深入研究。

三、有 12 歲以上子女的男性社會工作人員工作倦怠高

在探究子女年齡與工作倦怠的差異比較中，家中有 12 歲以上子女的男性社會工作人員，相較其他類別的工作倦怠感受程度較高。對一般男性而言，出社會前期的成就差異不大，但十多年過後，許多中年男性可能於事業上都獲得一定的成就和地位，但男性社會工作人員與其他同齡男性相比是否會缺乏成就感？面臨子女成長、父母高齡、家中經濟壓力增加後，對本身職業是否會再省思？於此時期開始重新思考工作與家庭之間的選擇，研究者推論這恐怕是此時期的子女讓男性社會工作人員更容易感受到工作倦怠的原因。

若以女性社會工作人員來看，家中有 3-7 歲子女的女性社會工作人員反而較家中有 12 歲以上子女者感受工作倦怠的程度較高；以幼兒的發展階段來說，3 歲過後的幼童開始進入幼兒園，反而較嬰兒時期更需要父母花費精力照顧及引導學習，應是此時期的子女讓女性社會工作人員更容易感受到工作倦怠的主要原因。進入中年的女性由於子女多已長大獨立，逐漸脫離照顧子女與丈夫依賴而獲得自由獨立，因而有強烈發展自我與實現自我的需求，此時有職業的中年女性則更有自己的生活空間。

四、擔任主管職的社會工作人員之工作倦怠感受程度較高

在探究工作職稱與工作倦怠的差異比

較中，研究顯示不論男性或女性（但男性倦怠程度略高），較其他類型社會工作人員工作倦怠感受程度較高，研究結果和汪芬如(2011)研究有一致性的發現；單位主管或督導在工作層面上對於時間管理壓力的感受程度較高，以非營利組織的主管和督導而言，除了需要兼顧一線工作者的服務品質和績效，也必須對外募款、與公部門合作方案以獲取經費資源，雖不需面對第一線的直接服務工作，但於統籌方案與維持組織運作方面需要耗費更大的心力。

研究結果也發現私部門的男性社會工作人員之工作倦怠感受顯著高於其他類別的社會工作人員，研究中雖未進一步探究社會工作人員的工作福利與薪資水準，但依臺灣目前的現況比較，私部門的工作條件確實與公部門有所落差，在面臨同工不同酬的情況下，私部門的男性社會工作人員要維持家庭經濟與工作熱情確實較為困難。

五、性別意識高者之工作倦怠感受程度較低

社會工作人員的性別意識越趨於傳統者，其所知覺的工作倦怠感越高；性別意識的提升可以讓男女性公平合理地取得與享有社會資源的機會，追求的是實質上平等，而非形式上平等，顯見性別意識的抬頭讓男性或女性社會工作人員更重視自己在職場是否能實踐性別工作平權，間接影響工作倦怠的感受程度，因此對於減緩社會工作人員的工作倦怠確實有實質效益。

由本研究結果可以看出社會工作人員

工作倦怠的感受存在差異性，而分析的方式以單純性別變項不見得可以看出差異性，反而是性別結合其他人口及工作變項的交叉分析更可以看出工作倦怠感受的性別差異，這也是聯合國性別主流化中性別統計分析所強調的「需分析男女次分類中差異性」之重要性。在以女性為主的行業中，男性工作者呈現的工作倦怠感是一項警訊，值得我們更進一步瞭解倦怠感的原因，是來自外在工作負擔的不平等？或是在陽剛社會文化下給予男性內在的疲憊感？當然本論文只能視為一個初探性研

究，且量化研究看到的是數據上之差異，之後可以結合質性研究，以利更瞭解男性工作者在社會工作領域中面臨的困境，解決他們工作及個人成就感上的困擾，才能為社會工作界留下好的人才。

（本文作者：高藝涵為勵馨基金會臺中分會社工員、國立臺北大學社會工作學系碩士；陳芬苓為國立臺北大學社會工作學系副教授）

關鍵詞：社會工作人員、工作倦怠、性別分析

📖 參考文獻

- 汪芩如（2011）。*婚姻暴力防治社會工作者工作壓力之研究—以各縣市家暴中心為例*。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文，南投。
- 金善興（1998）。*影響社會工作人員工作倦怠之相關因素研究—以臺北市社會福利機構與醫院為例*。國立臺灣大學社會學系碩士論文，臺北。
- 范力仁（2009）。*男性社工員的性別意識、職業經驗與父職實踐之研究*。亞洲大學社會工作學系碩士班碩士論文，臺中。
- 翁淑卿（1996）。*督導行為取向與社會工作人員職業倦怠感關係之研究—以臺灣省縣市政府社會工作人員為例*。東海大學社會工作學系碩士班碩士論文，臺中。
- 莊淑芳、陳彰儀（1994）。*已婚職業婦女知覺之夫妻性別角色及成就差異性與其成功恐懼的關係*。教育與心理研究，17，455-476。
- 陳旻（2001）。*女性公務人員性別角色態度、成功恐懼及前成發展關係之研究—以高雄市政府為例*。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。
- 梁浚洁（2009）。*職業倦怠現象的性別分析*。西安電子科技大學學報，19(1)，56-62。
- 教育部（2012）。性別統計專區—大專校院社會工作科系（所）畢業學生人數（按性別與縣市別分），網址：
<http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=3973&Page=20272&WID=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf>。取用日期：2015年1月20日。
- 黃婉菁（2003）。*從工作生活品質、工作壓力觀點探討社會工作人員對專業生涯承諾之相*

- 關研究**。高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文，高雄。
- 楊蓓 (1989)。臺灣地區醫療社會工作人員工作壓力、社會支持與職業倦怠之研究。中華衛誌，9(1)，14-28。
- 衛生福利部社會救助及社工司 (2014)。社會工作—統計資料，社工專職人員數 (至 2013 年底)，網址：
http://www.mohw.gov.tw/cht/DOSAASW/DM1_P.aspx?f_list_no=580&fod_list_no=819&doc_no=1644。取用日期：2015 年 1 月 20 日。
- Alston, M. (2001). *Working with women*. Cited in M. Alston & J. Mckinnon. *Social work: Fields of practice*. Oxford: Oxford University press.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Workfamily Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Lewis, I. (2004). Gender and professional identity: A qualitative study of socialworkers practising as counsellors and psychotherapists. *Australian Social Work*, 57(4):394-407.
- Leach M. (1997). *Manly, true and white: masculine identity and Australian socialism*. In: Stokes G(ed). *The politics of identity in Australia*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). *Maslach burnout inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52:397-422.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2):168-185.
- Seiz RC & Schwab AJ. (1992). Value orientations of clinical social work practitioners. *Clinical social work journal*, 20(3), 323-335.