

我國社會工作員專業認同

與專業滿足之研究

蓉麗王

壹、緒論

近年來，我國社會工作逐漸邁向專業化，許多社會工作領域，例如：精神病理社會工作、醫療社會工作、心理衛生社會工作、兒童福利社會工作、綜合性社會工作、公共救助、家庭社會工作、司法矯治社會工作……等領域，已逐漸擱用社會工作專業人才，從事社會工作專業服務活動，省、市社會工作員的任用及社會工作室專責單位的成立，更爲我國社會工作專業化跨出一大步。而遭批服務於社會工作第一線的專業人員，對社會工作的認同程度爲何？對我國當前的專業環境和專業角色的滿足程度如何？以及影響社會工作者對社會工作專業的認同和專業滿足的因素又如何呢？是爲本研究的主要課題。

一、研究問題的性質和意義

本研究定名爲我國社會工作員專業認同與專業滿足之研究，意義着重於社會工作專業特質的認同與滿足，茲將研究主題的性質界說如下：

首先談專業認同。一般對認同的界定，心理學上注重認同的人格理論說，認爲認同是將價值觀、知識體系變成本身人格的一部分（雲五社會科學辭典：心理學：233）。社會學家重視角色模倣的意義，視認同爲同化（assimilation）及內化（internalization）他人價值觀，行爲道德標準和期望，或社會角色到個人行爲和自我概念的社會暨心理過程（Theodorson, 1979:194-195），本

文專業認同的意義是融合各種學說，着重發展專業自我的認同過程，着重發展職業生涯取向的認同，茲界定如下：專業認同是指個體（社會工作員）在既予的社會關係結構的參與互動過程中，內化社會工作專業的參與架構，包括參考個體、參考團體所具有的專業價值觀、專業知識體系、專業倫理、專業意識形態和專案目標等，形成專業的自我意象，具專業的職業人格，對專業生涯產生執着感的過程。研究層面包括：1. 專業理念架構的認同；2. 專業意識形態的認同；3. 專業生涯執着感的認同，即專業獻身。

有關本研究所採用專業滿足的意義，乃立基於工作滿足理論，但以專業人員的特質和專業角色爲依據，以社會工作專業架構爲準則所發展出來，茲定義如下：專業滿足是指個體在專業行爲角色中，依其專業參考架構、期待、報酬價值觀，而對專業工作情境所作的主觀評價，包括工作的內在（intrinsic）層面——自我實現、專業自主、成就感、興趣等——的滿足，以及工作外在（extrinsic）層面的滿足，例如：工作組織結構（薪資、職位等）、組織氣候（人際氣候、專業進修氣氛等）、組織政策、社會地位、社會認可等方面的滿足。本研究所涉及的专业滿足層面包括：1. 專業督導的滿足；2. 一般的工作內在滿足；3. 專業表現的滿足；4. 社會資源使用的滿足。

Kaslow (1972:217) 認爲一個人對專業的認同程度，足以影響其工作感受和專業表現。所以探討社會工作員在工作者是否對工作有正向感受、能否勝

任專業角色，研究社會工作者的認同問題是很有意義的。又，和工作情緒相關的專業滿足之研究，將有助於國人了解我國社會工作者對其專業情境 (professional situation) 的反應，在組織的適應程度，以及對專業職責的確保程度和對專業的獻身感。

二、研究動機和目的

筆者曾於民國六十六年七月至六十七年六月投入臺灣省縣市社會工作人員的工作行列，是為第一批臺灣省縣市社會工作人員，深深覺得社會工作專業發展的障礙頗多，而憑良心說，社會工作人員的表現亦不太令人滿意，遂有第二年實驗制度的產生。時至今日，此實驗制度已步入第四個年頭，而在國內各社會福利機構選用社會工作人員人才者亦日益增多，但在學校裏、在機構中、在服務對象的耳語間，常耳聞不少社會工作者的工作情緒並不高昂，更重要的，專業角色扮演得不够顯著，是什麼原因影響着社會工作人員呢？是個人因素？是教育體系的問題？是機構組織問題？還是整個專業制度的問題？種種問題常浮現於筆者腦海中，因此激發筆者以「我國社會工作人員之專業認同和專業滿足」為研究主題。本研究的主要目的在於了解我們社會工作人員的專業認同和專業滿足程度，以及探討影響認同與滿足的相關因素，另一目的為建構社會工作者專業認同和專業滿足層面 (dimensions)，期為我國社會工作專業制度的建立有所貢獻。

貳、理論基礎

本研究所着重的研究主題有二：一為我國社會工作人員的專業認同，另一為我國社會工作人員的專業滿足。因此理論探討將分成兩個主要部份分述之，並從此理論基礎發展本研究「專業認同與專業滿足」的研究架構與研究假設。

一、專業認同之理論分析

專業認同是從英文 "Professional Identification" 直接翻譯而得。社會工作百科全書 (1971:996) 中認為「當一個人獲得某種特殊型態的確信 (convic-

tions)，並獻身於某一固定的職業生涯 (career)，即產生專業認同。認同將決定學生的職業生涯」，從這段說明中，我們可以看出專業認同和職業生涯有密切關係。為了對專業認同有更清楚的界定與說明，筆者列舉若干學說以闡述之。

1. 認同人格理論說：此派說法乃從人格的觀點談認同，認為認同是人格形成的一個過程，社會學大師帕生思 (Talcott Parsons) 對認同所下的定義 (郭為藩，1975:9)：「認同」是指個人人格的核心意義系統，以一種客體的模式，存在於所屬交互行動系統中。」黃堅厚教授 (雲五社會科學大辭典：心理學：233) 認為：「認同是價值觀、知識體系，變成本身人格的一部。」

2. 認同的角色模倣說：此種說法注重社會角色的模倣及內化過程。社會學家 Theodorson (1929:194-195) 認為：「認同」是一種社會暨心理 (social-psychological) 過程，同化 (assimilation) 及內化 (internalization) 他人價值觀、行為道德標準和期望或社會角色到個人行為及自我概念 (self-concept) 中，所以認同是模倣他人，有一種「與他同一」(oneness with him) 的意識，能把自己想像成他人。與 Theodorson 有類似看法的是 Merton (1968:356)，他認為認同於某個「參考個體」(reference individual) 的人，將會模倣該角色的行為和價值觀。

3. 認同的發展專業自我說：一個人同化或內化社會工作「參考羣」(reference group) 所持的社會工作專業架構 (professional framework) 的內涵，包括社會工作的任務、目的、認可、知識和方法及社會工作倫理價值觀，而形成具專業意象 (professional image) 的自我之過程。

4. 認同的職業生涯說：這是指認同發展的極致——職業生涯認同。據 Carper 及 Becker (1956:341-348) 的看法，生涯認同具有四大要素：1. 對職業職稱或頭銜及意識形態的認同；2. 個人對工作的獻身；3. 個人對其在團體組織及機構中的地位之確信；4. 個人在社會中的地位之肯定。這是職業認同或生涯認同的四大決定因素。

5. 認同的運作過程說：這是對認同形成過程的解說。社會學家 Merton (1968:356) 言：認同於團體或個人是發生在社會關係的環境結構 (Environmental structure) 裏，以及形之於文化的界說中。Becker 及 Carper (1956:

296) 曾提出影響認同的三因素，他們認為認同乃發生於下列三種關係結構中：(1)非正式同輩團體或同學黨朋中；(2)師生關係；(3)正式的學術結構 (academic structure)，包括大學教育、課程、學制。在此關係結構中，由於下列五個機轉 (mechanisms) 的運作，個人形成自我意象、發展職業人格。這五個機轉是：(1)個人的投入 (investment)；(2)對問題產生興趣、獲得新技巧；(3)習得專業意識形態 (ideology)；(4)內化動機；(5)獲得他人的支持或提拔。本文所探討影響個人專業認同的影響因素，爰於此處者頗多。

本研究根據上述理論基礎發展出來的專業認同量表初訂為兩個層面：(1)社會工作參考架構的認同(2)社會工作專業生涯執着感的認同。經因素分析後建構成三個認同層面，經命名為專業理念架構的認同、專業意識形態的認同及專業獻身三個層面。

二、專業滿足之理論分析

專業滿足一詞乃翻譯自 Professional Satisfaction，曾經引用「專業滿足」於社會工作研究中的作者 Roland G. Meineri (1975:64)，他將專業滿足分成三個層面：(1)社會工作者內化「重要他人」(significant others)對社會工作尊重程度之滿足，包括廣大的社會大眾對社會工作的認可，以及其他專業人員對社會工作專業的認可。(2)社會工作者對個人職業行為的滿足，包括工作專業表現和選擇社會工作為職業生涯。(3)有關社會結構或社會工作之組織層面的滿足，包括金錢報酬、專業機構的目的及功能、社會工作專業的功能和目的滿足。從 Meineri 專業滿足研究中，吾人可預見的專業滿足實則立基於工作滿足 (Job Satisfaction)，專業滿足可說是專業人員在專業工作上的滿足，因此，工作滿足理論仍為本研究的探究重點，也是專業滿足的理論依據。茲闡述有關的工作滿足理論：

1. 工作滿足的情感取向說：這是指個人對工作情境的態度反應。Kaneberg (1977:124-143)在其「工作滿足理論」一文中曾言：工作滿足是個人對其當前所從事的工作角色之情感取向 (affective orientation)，是一種多層面的滿足與不滿足反應。

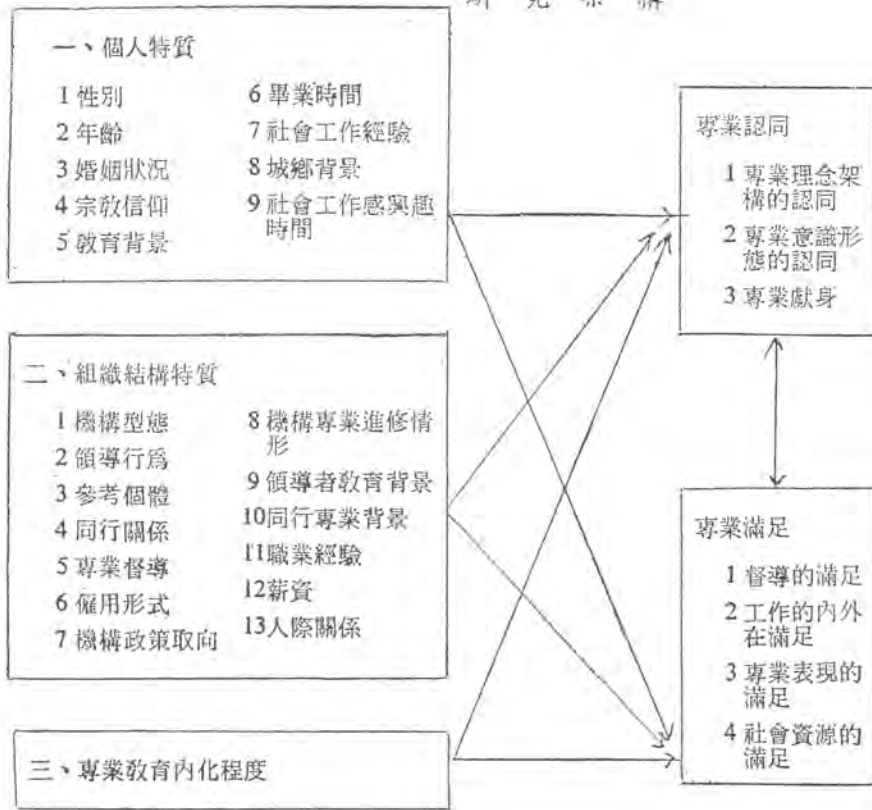
2. 工作滿足的二因子說：這是從工作滿足的兩個層面論工作滿足。心理學家 Herzberg 等 (1959:133) 創立了工作滿足的二因子理論 (two-factor theory)，能導致個體有正向工作態度的因素，稱之為激勵因素 (motivators)，它能滿足個體從工作中獲得自我實現及自我成長；另一種因子是負起除去工作滿足的有礙因素者，稱之為保健因素 (factors of hygiene)，它的改善能增進正向的工作態度。前者例如成就感、昇遷、認可等，後者包括督導、人際關係、薪水、公司政策、工作的物理環境等。專業人員除了重視保健因素所帶來的的工作滿足外，尤重視激勵因素的滿足程度。

3. 工作的內外滿足說：工作滿足可分成內在層面與外在層面的滿足 (Intrinsic and extrinsic dimension)，前者是指和工作本身有關的特質所獲得的滿足，例如興趣、自我引導、成就感、從工作中獲得成長、刺激等的滿足。後者 (外在滿足) 是指來自工作之外的滿足，包括五個要素：(1)物理環境的舒適方面，(2)財物報酬層面，(3)同行關係，(4)工作有無升遷機會的生涯滿足，(5)可利用資源是否足夠等。這是 Kaneberg (1977:124-143) 所提出的工作價值觀。

4. 工作滿足的社會行動參考架構說：這派說法強調工作滿足是個人根據其參考架構，對於工作加以解釋所得到的結果，所以工作滿足並非絕對的現象，是個人根據過去經驗，針對工作情境的主觀評價 (Smith and Kendall 1963)。Kaneberg (1977:124-143) 更詳言：工作滿足不只是因工作客體的影響，而且也是個人動機的面數，亦即不只是組織因素的影響，並且受個人進入工作所帶着的意義、需要和期待，也就是參考架構的影響。工作滿足的期望差距說亦有類似說法 (略)。

由上述工作滿足理論的分析，吾人將可更清楚專業滿足的理論根據，在此須特別強調的，專業滿足分析又特別着重專業角色的特質。本研究根據上述理論發展出來的專業滿足量表初定為五個層面：(1)社會認可的滿足(2)工作內在層面的滿足(3)工作外在層面的滿足(4)專業行為 (表現) 的滿足(5)選擇社會工作為職業生涯的滿足。經因素分析後建構成四個層面，經命名為：(1)督導的滿足(2)工作的內外滿足(3)專業表現的滿足(4)社會資源的滿足。

研究架構



根據上述理論基礎發展出來的研究架構，自變項與應變項之關係圖示如左

叁、研究設計

一、研究架構與研究假設

本研究所欲探究的基本假設主要有下列數項：

1. 我國社會工作人員的專業認同和專業滿足程度因個人特質的不同而有差異。此個人特質包括：性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、教育背景、畢業時間、社會工作經驗、城鄉背景、社會工作感興趣時間。
2. 我國社會工作人員的專業認同和專業滿足因社會工作人員組織結構特質的不同而有差異。此組織結構特質包括機構型態、領導行爲……等計十三項（參閱「研究架構」圖示）。
3. 我國社會工作人員的專業認同和專業滿足因社會工作人員本身專業教育內化程度之不同而有差異。
4. 專業認同和專業滿足有關係。

二、樣本的選擇

本研究的研究對象之界定乃根據廖榮利教授 (1974:194) 對社會工作者的界說：「從事社會工作專業活動的人叫做社會工作者」再加修正為「於社會福利（或行政）機構中從事社會工作專業性服務的工作者稱之為社會工作人員，有別於一般泛稱的社會工作人員或社會工作者。本研究採分層立意抽樣法，依社會福利機構的類型劃分層次，分別在臺北市和臺灣省各福利機構抽取樣本，依十二種機構特質共抽選三三個社會服務單位，樣本分佈情形如表三—一：

表3-1 各類型服務機構樣本分佈情形

服務機構類型	N	%
兒童福利社會工作	30	12.0
精神病理社會工作	16	6.4
醫療(務)社會工作	30	12.0
心理衛生或公共衛生	7	2.8
公共救助社會工作	9	3.6
團體服務社會工作	3	1.2
家庭社會工作	6	2.4
綜合性社會工作	124	49.4
司法矯治社會工作	16	6.4
其他(研究、行政等)	10	4.0
合計	251	100

至於樣本教育背景及性別分佈情形如表三一二和表三一一：

表3-2 樣本教育背景分佈情形

畢業科系組	N	%
社會工作科組	74	29.3
社會學(系)組	91	36.3
社會工作相關科系組	36	14.3
非社會工作相關科系組	50	17.1
合計	251	100

表3-3 樣本性別分佈情形

性別	N	%
男	45	17.9
女	206	82.1
合計	251	100

三、研究工具

本研究採用之工具為自編之「我國社會工作員專業認同與專業滿足問卷」，乃根據研究理論、研究目的、研究性質和研究架構設計而得。

1. 方法：本研究所設計的問卷計有四個量表：專業認同和專業滿足量表以及專業教育內化程度量表，以五分法的方式予以劃分，機構的專業氣氛量表以三分法劃分之。問卷完成之初進行試測（以臺北市政府社會工作室內十四名社會工作員為試測對象），修正部份問卷內容後，並對專業認同和專業滿足量表作項目分析 (Item analysis)，前個量表原有二五題，後一量表原有四七題，經項目分析後，將鑑別力低於〇·四的項目去之，形成二〇個項目的專業認同量表和二五個項目的專業滿足量表。

2. 信度與效度：本研究的量表信度測量採折半信度法 (Split-half reliability)，再使用「斯布公式」(Spearman-Brown Formula $r = 2r/(1+r)$) 加以校正，專業認同量表之信度為 .8745，專業滿足量表的信度為 .8198，專業知識內化程度量表信度為 .9521，機構專業進修氣氛量表信度為 .68530。至於效度方面，認同和滿足量表和其他態度量表相似為內容效度為準，試題儘量符合理論。後兩個量表效度以建構效度為準。

四、研究實施程序

本研究大致可分為三個實施步驟：一為研究計劃的提出，二為調查的實施，三為資料分析與撰寫。所使用的統計方法包括：次數分配及百分比、 χ^2 檢定，皮爾遜積差相關分析法 (Pearson Product moment Correlation Coefficient)，逐級迴歸分析法 (Step-Wise Regression analysis) 及因素分析法 (Factor analysis)，資料處理全藉於 CDC 公司的 SPSS (Statistical Package for Social Science)。

肆、研究結果與討論

一、專業認同量表和專業滿足量表之因素分析

本研究問卷中所自編的專業認同和專業滿足兩量表，經項目分析剔除鑑別力弱的項目後，再用主要成份因素分析 (Principle Component Factor analysis)，假設因素之間沒有相關，採 Varimax 式旋轉法 (analytic rotation method) 作直角旋轉 (orthogonal rotation)。專業認同量表計有四個因素向度 (Factor dimension)，專業滿足量表計有八個因素向度，經「階階檢驗」(Scree test)，前者捨棄第四個因素，後一量表捨去後四個因素向度。專業認同量表所剩三個因素可以解釋所有變項變異量的四四·五%，能解釋因素變異量八八·八一%，三個因素各別能解釋所有變異量的百分比是：第一個因素二六·五%，第二個因素一〇·六%，第三個因素七·二%，經命名為 1. 專業理念架構的認同 (identification of professional conceptual framework)，2. 專業意識形態的認同 (identification of professional ideology)，3. 專業獻身 (professional commitment)。這三個因素各別所解釋的因素變異量的百分比：第一個因素五二·八九%，第二個因素二一·一六%，第三個因素一四·五七%。在各因素積分愈高者，其該層面的認同程度愈高。

專業滿足量表經因素分析，固有值 (eigen value) 在一·〇以上的因素有八，經「階階檢驗」所剩的四個因素能解釋所有變項變異量的四四·八%，能解釋因素變異量之七〇·六%。四個因素各別能解釋所有變項變異量的百分

比：第一因素一八·九%，第二個因素一〇·八%，第三個因素八·〇%，第四個因素七·二%；各別能解釋所有因素變異量的百分比：第一因素二九·五五%，第二因素一六·八九%，第三因素一二·四〇%，第四因素一·七〇%。這四個因素分別命名為：1. 專業督導的滿足 (satisfaction of professional supervision)；2. 職業的內外滿足 (intrinsic and extrinsic satisfaction)；3. 專業表現 (行為) 的滿足 (satisfaction of professional performance)；4. 社會資源的滿足 (satisfaction of social resources)，在各因素積分愈高者，其該層面的滿足程度愈高。以上是專業認同與專業滿足諸層面的建構經過和結果。

二、我國社會工作人員專業認同和專業滿足程度之分析

我國社會工作人員專業認同和專業滿足程度究竟為何呢？經統計分析的結果，將社會工作人員的認同和滿足積分標準化之後，以五分為滿分的話，專業認同的平均積分約二·二分，屬於中等程度。至於專業滿足的平均積分約一·六分，是低程度的滿足分數。由此看來，我國社會工作人員的專業認同和專業滿足普遍來說均低，專業滿足尤較專業認同程度低，究竟是那些因素的影響較大呢？是為本研究下列諸小節中所欲討論的課題。

三、個人特質與專業認同和專業滿足之相關分析

個人特質如前研究架構中所述計有九個變項，和專業認同與專業滿足的相關情形如下：

1. 性別：女性社會工作人員比男性社會工作人員對社會工作有較深的專業認同。但在專業滿足上二者並無顯著差異。

2. 年齡：無論年齡大小，和專業認同程度沒有顯着相關。但年齡愈長者可能職業成熟度愈高，其專業表現滿足程度愈高。

3. 婚姻：無論結婚與否，和專業認同和專業滿足均無顯着相關。

4. 教育背景：本研究將社會工作人員的教育背景分為四種，(1)社會工作系(組)、(2)社會學系(組)、(3)社會工作相關科系、(4)非社會工作相關科系，經

分析，專業認同程度最高者是第一類社會工作人員，其次是第二類，最低者是第四類社會工作人員，所以愈是會受較多社會工作教育訓練的社員工，其專業認同亦愈高，反之則愈低。專業滿足方面，社會工作科系(組)及社會學系(組)背景的社會工作人員遠比社會工作相關科系或非社會工作相關科系背景的社員工「社會資源的使用滿足」程度較高，意味着比較善用社會資源，但在「工作內外滿足」程度則較低，說明了曾經社會工作專業訓練的社員工對社會工作現況所帶給他們的成就感、自我實現、社會工作的認可等有較高的期待，所以滿足程度低。

5. 宗教信仰：任何一種宗教信仰或有無宗教信仰與社員工工作者的專業認同與專業滿足並無顯着相關。

6. 畢業時間：近年度(六十八)畢業的社員工和較早或更早畢業的社員工在專業認同上有顯著差異，愈是近幾年畢業的社員工，其專業認同程度愈高，可能受社會工作教育的影響甚大。但在專業滿足方面，畢業先後並無顯着差異。

7. 社會工作經驗：社會工作經驗的多寡和社員工工作者的專業認同沒有顯着相關。但經驗愈多者，其專業滿足程度則愈高，尤其是專業表現的滿足這一層面。

8. 城鄉背景：不同城鄉背景的社員工雖帶來不同的文化背景，但在專業認同和專業滿足上並無顯着差異。

9. 對社會工作感興趣的時間：入學前或剛入學初，大一、大二時愈早對社會工作感興趣者，其專業認同程度愈高，反之，畢業後才產生興趣者其專業認同程度愈低，但此變項和專業滿足並無顯着相關。

四、組織結構特質與專業認同和專業滿足之相關分析

組織結構特質計有十三個變項，與專業認同和專業滿足的相關情形分析如下：

1. 機構類型：本研究將社會工作人員服務機構類型分成四大類：一類為精神病、醫療及心理衛生社會工作，一類為兒童福利、家庭社會工作，另一類為

公共救助、綜合性社會工作，第四類為司法矯治、團體服務及其他等類型社會工作，這四大類型社會工作人員在專業認同和專業滿足上皆有顯著差異，其認同和滿足程度的高低，依次是第一、第二、第三、第四類。

2. 領導者行為型態：研究結果指出，機構的領導者愈是支持社會工作，其社會工作人員在專業獻身這一認同層面愈強，此變項對社會工作人員的專業滿足亦有正向影響，愈是支持社會工作者的領導，其社會工作人員的專業滿足程度愈高，反之，愈低。

3. 參考個體：社會工作人員於機構中有仿同對象者，其專業獻身這一層面的認同愈強，而且其專業滿足程度也愈高，總之機構中認同對象的有無對社會工作人員有顯著影響。

4. 同行關係：社會工作人員同行關係愈佳者，其專業獻身這一層面的認同愈強，而且其專業滿足程度也愈高。這和同行關係滿足智力的激勵、共事程度等不無關係。

5. 專業督導：有專業督導的社工員，其專業認同與專業滿足程度均較高，反之，則較低。

6. 僱用形式：是否為編制內社工員或約聘、約僱社工員，其專業認同並無顯著差異，但在專業滿足上，編制內的社工員比約聘、約僱社會工作人員有顯著差異，前者滿足程度較高。

7. 機構政策取向：機構政策愈是具專業取向，其社會工作人員的專業認同和專業滿足程度亦較高，反之則較低。

8. 機構專業進修情形：愈具有專業進修氣氛的機構，其社工員專業認同和專業滿足程度較高，反之則較低。

9. 領導者教育背景：領導者是否具社會工作背景和社會工作人員的專業認同有相關，但未達顯著水準。惟在專業滿足之社會資源使用的滿足層面上有顯著差異，領導者若具有社會工作教育背景，其社會工作人員社會資源使用的滿足程度愈高。

10. 同行的專業素質：同行中是否大多具社會工作背景，和社工員之專業理念架構的認同及專業意識形態的認同呈顯著正相關，亦和社會資源使用的滿足

呈顯著正相關。

11. 職業經驗：個人從事社會工作之後的職業經驗，愈能增強個人對社會工作興趣者，其專業認同程度愈高，其專業滿足程度也愈高，反之，負向的職業經驗，專業認同和專業滿足程度愈低。

12. 薪資：此變項和專業滿足之「工作內外滿足」有顯著相關，薪資愈高者，其工作內外滿足愈高。

13. 人際關係：此變項著重於社會需要 (social needs) 的提供，和專業獻身這一層面有顯著相關，而且和專業滿足亦有顯著相關。

五、專業教育內化程度和專業認同與專業滿足之相關分析

社會工作人員的專業教育內化程度與其專業認同和專業滿足皆有極顯著的相關。專業教育內化程度愈深者，其專業認同的程度也愈深，而其專業滿足程度也較深；反之，專業教育內化程度愈淺者，其專業認同和專業滿足的程度也愈低。在探究社會工作人員專業認同和專業滿足上，從逐步迴歸中可以看出此變項的重要性。(見下文)

六、專業認同和專業滿足的逐步迴歸分析

本研究爲了探討專業認同和專業滿足的最佳預測方程式，採用逐步迴歸分析法 (Stepwise Regression Analysis)，以發現最能解釋專業認同和專業滿足的因素。用於迴歸分析的自變項是和專業認同和專業滿足有顯著相關的變項，依其和應變項之偏相關係數 (partial correlation coefficient) 之大小，逐一被選入迴歸方程式中，一直到自變項 B 值未達顯著水準爲止。由於篇幅的限制，於此只摘述專業認同和專業滿足的迴歸分析，至於建構專業認同和專業滿足的諸層面之迴歸分析於此略。

1. 專業認同最佳預測迴歸方程式：

$$Y_1 = 34.83802 + 68.405E-01X_{12} + 1.42806X_{13}$$

(變項 X_{12} ：專業知識內化程度， X_{13} ：機構專業氣氛)

由迴歸方程式中可明顯看出專業知識內化程度和機構專業氣氛這兩個變項對應變項「專業認同」有顯著解釋力，共能解釋變項變異量一二·九九%。這說明了社會工作人員專業知識內化程度對個人專業認同影響之大，同時亦顯示服務機構具有專業氣氛的重要性，增進機構的專業取向、提高專業素質乃增強社會工作人員專業認同之道。

2. 專業滿足最佳預測迴歸方程式：

$$Y_2 = 1.89449 + 6.20255X_3 + 2.04332X_4 + 8.5232E-01X_{12} + 8.0040X_{14}$$

(變項 X_3 ：專業督導， X_4 ：機構政策導向， X_{12} ：專業知識內化程度， X_{14} ：同行氣氛)

在此迴歸方程式中，四個變項對「專業滿足」的解釋力高達七〇·七四%，尤其是專業督導對專業滿足的影響力最大，它是第一個被選入迴歸方程式者，其解釋力五八·六九%，所以強化我國社會工作督導制度以增強社會工作人員的專業滿足乃刻不容緩之事。機構內政策是否具專業取向亦是社工員專業滿足上所密切相關的，所以社會工作單位專業政策方針的確立與推行，對社會工作人員專業角色有所認可，將是增進社會工作人員專業滿足之途。另外專業知識內化程度和個體專業表現的滿足有密切相關，同行氣氛尤其提供專業行為之所需和社會需要的滿足，所以和專業滿足有密切相關，由迴歸方程式中可以獲得解釋和證明。

伍、結論及建議

綜合本研究之研究結果，影響社會工作人員專業認同和專業滿足最重要的因素即迴歸分析所顯示的諸變項，茲分成個人因素及組織因素兩大類：

1. 個人因素：最重要的因素是專業知識的內化程度、個人職業經驗、社會工作經驗年數、人際關係。

2. 組織因素：最重要的因素是組織專業氣氛，包括組織內專業進修情形、專業督導、同行專業素質、參考個體及機構專業取向、上司的領導行為、同行氣氛等。

由上述的認識，為提高社會工作人員專業行為、增進其工作情緒，加強社會

工作人員專業認同和專業滿足之道不外乎從上述「個人因素」和「組織因素」着手，僅提供幾點淺見：

1. 加強我國社會工作專業教育，成立我國社會工作教育協會：

社會工作人員專業知識內化程度和其專業認同和專業滿足有密切相關，教育又是增強社會工作人員知識內化的動態社會化過程；所以社工專業教育乃不可忽視，有關單位策勵社會工作制度之時應一併考慮成立社會工作教育協會，統籌規劃我國社工教育。

2. 加強我國社會工作專業督導制度，成立社會工作研究所：

我國社會工作人員專業認同和專業滿足程度之低，主要因素之一是專業督導不力。我國許多社會工作單位設有督導，但却無督導之實，督導員一環，人才的培養及在職訓練應有長程的計劃，以符合推動社會工作之需。

3. 增強現有組織內的專業氣氛，擢用專業人才：

研究結果指出，愈有專業進修氣氛，如開個案研討會、讀書會、專家學者指導會、督導會議……等的機構，其社會工作人員的專業認同和專業滿足程度愈高，所以這是以機構的社會化功能強化社工員的專業認同及專業滿足的重要媒介，又社會工作人員的專業教育訓練過程影響認同與滿足甚巨，所以選拔人才時，應以社會工作教育背景者為考慮範圍。

4. 發展我國社會工作人員專業認同常模，作為選拔社會工作人員時的參考：

一個人認同於專業價值觀、倫理、目標、知識……等的程度，將影響其個人從事社會工作時是否勝任、愉快(Kaslow, 1972:217)。國內專家學者及有志之士若能共同建立一套我國社會工作人員專業認同常模，作為選用社會工作人員參考，將有助於對社會工作人員專業獻身及專業滿足的認識。

(全文摘錄至此，尚祈先進及讀者們批評指教)

參考書目

一、英文部份

1. Alexander, chauncey A, "Social Work practice: a unitary conception" *Social Work* January, 1979, Vol. 24(1)

2. Athos, Anthony G., *Behavior in Organization*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1968.
3. Bartlett, Harriet M., "Toward Clarification and Improvement of Social Work Practice," *Social Work*: 1956, Vol. 3.
4. Bartlett, Harriet M., *the Common Base of Social Work Practice*, New York: NASW, Inc., 1970.
5. Becker, Howard S. and Carper James, "The Elements of Identification with an occupation", *American Sociological Review*: 1956, Vol. 21.
6. Becker, Howard S. and Carper James, "The Development of Identification with an occupation", *American Sociological Review*: 1956, Vol. 61.
7. Cosin, Lela B., "Values in Social Work Education: A Study," *Social Service Review*: 1964, Vol. 38.
8. Crouch, Robert C., "Social Work Defined," *Social Work*: January 1979, Vol. 24(1).
9. Davis, Keith, *Human Relations at Work*. (臺灣影印版)
10. Foote, Nelson N., "Identification as the Basis for a Theory of Motivation," *American Sociological Review*: 1951, Vol. 16.
11. Gartner, Alan, "Four Professions: how different, how alike," *Social Work*: September, 1975, Vol. 20(5).
12. Gilbert, Neil and Specht, Harry, "The incomplete Profession," *Social Work*: November, 1974, Vol. 19(6).
13. Gilbert, Neil and Specht, Harry, "Altruism and Professional ethics," *Social Work*: July, 1976, Vol. 21(4).
14. Gilbert, Neil, "The Search for Professional Identity," *Social Work*: September, 1977, Vol. 22(5).
15. Glasser, William, *The Identity Society*, New York: Harper & Row, 1971.
16. Gordon, William E., "A Critique of the Working Definition," *Social Work*: 1962, Vol. 7(4).
17. Gordon, William E., "Knowledge and Value: Their Distinction and Relationship in Clarifying Social Work Practice," *Social Work*: July, 1965, Vol. 10(3).
18. Hayes, Dorothy D. & Varley, Barbara K., "Impact of Social Work Education on Students' Values," *Social Work*: July, 1965, Vol. 10.
19. Heraud, Brian J., *Sociology and Social Work*, Great Britain: A. Wheaton Co., 1970.
20. Herzberg, F. et al. *The Motivation to Work*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959.
21. Hirsch, Sidney and Lurie, Abraham, "Social Work Dimensions in Shaping Medical Care Philosophy and Practice," *Social Work*: April, 1969, Vol. 14(2).
22. Jehu, Derek, *Learning Theory and Social Work*, Great Britain: C. Tintling Co., 1967.
23. Kadusin, Alfred, "Supervisor-Supervisee: a survey," *Social Work*: May, 1974, Vol. 19(3).
24. Kalleberg, Arne L., "Work Value and Job Rewards: A Theory

- of Job Satisfaction," *American Sociological Review*: 1977, Vol. 42.
25. Kasius, Cora (ed.), *Principles and Techniques in Social Casework*, New York: Family Service Association of America, 1950.
 26. Kaslow, Florence W., *Issues in Human Services*, Great Britain: Jossey, Bass, Inc., 1972.
 27. Katzell, R.A., Personal Values, Job Satisfaction, and Job Behavior. In H. Borrow (ed.), *Man in a World of Work*, Boston: Houghton Mifflin, 1964.
 28. Kluckhohn, Florence R. and Strodtbeck, Fred L., *Variations in Value Orientations*, New York: Row, Peterson and Company, 1961.
 29. Krause, Biliott A., *Sociology of Occupations*, Boston: Little, Brown and Company, 1971.
 30. Levy, Charles S., "The Ethics of Supervision," *Social Work*: March, 1973, Vol. 18(2).
 31. Locke, E.A., *What is Job Satisfaction?* Paper Presented at the APA Convention, Sanance, 1969, 4:309-336.
 32. Meinert, Roland G., "Professional Satisfaction of Social Workers," *Social Work*: January, 1975, Vol. 20.
 33. Merton, Robert K., *Social Theory and Social Structure*. (臺灣影印版)
 34. Meyer, H.J., Profession of Social Work, in *Encyclopedia of Social Work* (1971), NASW. Vol. 2.
 35. Minahan, Anne and Pincus, Allen, "Conceptual framework for social work practice," *Social Work*: September, 1977, Vol. 22(5).
 36. Mortimer, Jeylan T. and Lorence, Jonl, "Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study, *American Journal of Sociology*: 1979, Vol. 84.
 37. Price J., *Handbook of Organizational Measurement*, Lexington, Mass: D.C. Heath and Co., 1972.
 38. Ripple, Lilian (ed.), *Innovations in Teaching Social Work Practice*, Council on Social Work Education, Inc., 1970.
 39. Rosow, Jerome M. (ed.), *The Worker and The Job: Coping with change*, U.S.A: Columbia University Press, 1974.
 40. Schwartz, Edward E. (ed.), *Manpower in Social Welfare*, New York: NASW, Inc., 1966.
 41. Sibley, Elbridge, *The Education of Sociologists in the United States*, New York: Russell Sage Foundation, 1964.
 42. Smith, P.C., Kendall, I.M., & Hulin, C.I., *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally, 1969.
 43. Theodorson, George A., *A Modern Dictionary of Sociology*. (繡像學堂)
 44. Thomas, Edwin J. (ed.), *Behavioral Science For Social Workers*, New York: The Free Press, 1967.
 45. Towle, Charlotte, "The Distinctive Attributes of Education for Social Work," *A source Book of Readings on Teaching in Social Work*, Council on Social Work Education, New York, 1966.

46. Tyler, Ralph W., "Distinctive Attributes of Education for the Profession," *A source Book of Readings on Teaching in Social Work*, Council on Social Work Education, New York, 1966.
47. Varley, Barbara K., "Socialization in Social Work Education," *Social Work*: 1962, Vol. 8.
48. Margaret, Williamson, *Supervision-New Patterns and Processes*, New York: Association Press, 1961.
- 二、中文部份：
- 1 白秀雄 社會工作，三民書局，民國六十五年。
 - 2 林清山 心理與教育統計學，臺北：東華書局，民國六十八年。
 - 3 林清江 教育社會學，臺北：國立編譯館，民國六十六年。
 - 4 李美枝 社會心理學，大洋出版社，民國六十八年九月。
 - 5 徐正光 工廠青年的工作滿足，「社會變遷中的青少年問題」，中研院民族學研究所，民國六十七年。
 - 6 徐正光 黃順三譯，Morris Rosenberg 著，調查分析的邏輯，臺北：黎明文化事業公司，民國六十八年。
 - 7 孫碧霞 工廠女工作業員生活調適之研究，臺大社會學研究所論文，民國六十八年。
 - 8 郭為藩 自我心理學，臺北：開山書店，民國六十四年。
 - 9 黃堅厚 「認同」，雲五社會科學大辭典第九冊——心理學，商務書局，民國五十九年。
 - 10 楊國樞等人編，社會及行為科學研究法（上下冊），臺北：東華書局，民國六十八年。
 - 11 楊國樞、鄭伯璜，影響工人工作滿足感的因素：領導方式、情境因素及人格特質，中研院民族研究所集刊，民國六十六年。
 - 12 張承漢 組織原理，臺北：臺灣開明書店，民國六十六年。
 - 13 李泰勳原著，張逢沛譯，職業社會學，臺北：復興書局，民國六十一年。
 - 14 張芝蘭 社會工作實習機構督導方式之研究，臺大社會學研究所碩士論文，民國六十五年。
 - 15 廖榮利 社會工作概論，自版，民國六十四年九月。
 - 16 廖榮利 社會工作實習指導與督導訓練，基督教兒童福利基金會編印，民國五十九年。
 - 17 廖榮利 臺灣社會工作「教學方法」探究，人與社會，四卷六期，民國六十六年二月。
 - 18 廖榮利 談專業教育，社區發展月刊，六十四年十一月。
 - 19 蔡漢賢 「社會工作人員專業化之研究」，社會建設，第五號，中國社會福利事業協進會印，民國五十九年。
 - 20 蔡漢賢 編，我國社會工作專業體制之研究，中國文化學院社會工作系印，民國六十年。
 - 21 蔡漢賢 編，如何促成我國社會工作專業化論見集編，中國文化學院社工系印，民國六十四年。
 - 22 蔡漢賢 社會工作理論與實務，臺灣省社會福利研究會，民國六十五年。
 - 23 樊景立 紡織廠女作業員離職行為之研究，政大企業管理研究所碩士論文，民國六十七年。
 - 24 謝美娥 團體輔導對低收入社區青少年人際困擾改變之影響，臺大社會學研究所碩士論文，民國六十八年。
 - 25 臺北市立療養院暨衛生局編，臺北市心理衛生暨社會福利機構手冊，臺北市立療養院出版，民國六十五年。