

○ 军休社会工作发展状况报告

本课题是民政部2008年度招标研究课题《社会工作在军休机构中的功能与作用》的最终成果

(课题编号: 2008MZABR016)

课题负责人: 王思斌(北京大学)

课题组主要人员: 马凤芝、叶金莲、吴利娟、张剑、么东、刘东升



第一章

调查设计与实施

一、调查目的

本研究是对于社会工作在军休机构中的功能与作用的评估，研究目的是收集我国有代表性的、进行社会工作试点的军休机构的有关资料，说明社会工作在军休机构中的功能和作用，并为进一步改进军休社会工作提出有根据的建议。

课题组在文献研究的基础上，通过对实施社会工作人才队伍建设试点单位的实地调查，说明当前我国军休机构社会工作人才队伍建设状况，有根据地说明军休机构引入社会工作对军休系统的服务管理工作产生的实际影响，总结经验，发现不足，并为军休系统进一步发展社会工作，促进军休系统的服务管理工作提出改进建议，促进和谐社会建设。本研究在理论上的追求是初步探索我国军休系统社会工作发展的经验，总结出现阶段军休社会工作发展的模式。

本课题是一项实证研究，是通过对北京、山东、河南、四川等省市的军退干部安置部门和军队离退休干部休养所的实地调查，收集丰富的、有代表性的资料，对我国军休社会工作试点的状况，军休社会工作的功能及其对军休系统的服务管理工作所发挥的作用给出科学的说明和分析。该研究的具体目标包括过程目标和结果目标，主要包括：

(1) 在文献研究和对我国军休社会工作发展一般状况进行分析的基础上，形成具体的调查提纲及问卷。

(2) 对北京、山东、河南、四川等省市的军退干部安置部门和军队离退休干部休养所进实地调查，包括与机构领导的座谈，对军休工作人员、军休干部的问卷调查，对部分军休人员、军休干部的深入访谈，收集定量和定性资料。

(3) 通过对调查资料的分析，描述军休系统社会工作人才队伍建设试点单位的社会工作人才队伍发展状况，说明社会工作在军休工作中的职能和作用。



(4) 在上述基础上, 通过比较分析初步总结出现阶段我国军休社会工作发展的经验、模式, 并对军休工作的进一步发展提出建议。

二、 调查内容

社会工作在军休工作中的功能和作用是多方面的, 最重要的表现在改进机构服务管理, 通过服务更有效地满足和改善军休干部的生活, 解决和缓解军休系统中的矛盾, 促进和谐军休机构建设等方面。鉴于此, 本调查研究的主要内容如下:

1. 了解军休机构的总体状况, 特别是军休社会工作人才队伍建设状况

主要了解不同军休机构的部门设置, 工作人员的数量和结构, 军休机构推动社会工作人才队伍建设的制度、岗位设置及活动安排等。

2. 了解军休机构社会工作人员学习社会工作并据此开展服务的状况

我国军休系统的社会工作人才队伍建设刚开始不久, 该系统社会工作人员队伍的规模、对社会工作理念及方法的掌握程度会直接影响其服务管理水平。因此本研究要了解军休系统社会工作人员的学习状况、专业水平, 并进一步了解他们在实际工作中运用社会工作理论和方法的情况, 这里既包括理念、方法, 也包括对服务工作的看法, 包括他们对自己工作成绩及问题的看法。

3. 了解军休干部对开展社会工作的评价

社会工作的最直接目的是为对象服务, 军休干部是社会工作服务的受益者, 他们是社会工作开展状况及效果的最权威的评价者。在这方面, 要了解军休干部的需求和困难, 了解机构运用社会工作理念和方法开展各种服务的状况, 了解他们的需要被满足、问题被解决的情况。同时还要了解通过社会工作军休干部的增能和发展状况。

4. 了解军休社会工作改善服务管理, 解决矛盾和问题, 减少社会成本, 促进机构和谐的状况

在机构和社会层面上, 改进军休工作的服务管理水平, 解决各种矛盾, 进而促进社会和谐是发展社会工作的重要目标。



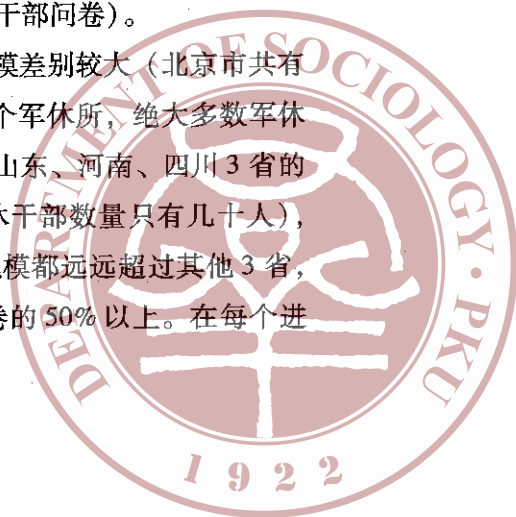
三、 调查方法

考虑到各地开展军队离退休干部社会工作的状况和水平有一定差异，另外也考虑到我国的东部、中部与西部地区具有不同的社会经济发展水平，为了使本研究在军休社会工作的发展方面与宏观社会经济环境方面都具有较广泛的代表性，课题组选择东部地区的北京市与山东省、中部地区的河南省以及西部地区的四川省四省市的军休机构进行调查。课题组在上述四省市分别选取一至两个参加民政部社会工作人才队伍建设试点的军休所作为研究的实验组。根据《民政部社会工作人才队伍建设试点地区 and 单位名单》，课题组以北京市安立休养所、山东省青岛市五中心、河南省南阳市第二休养所以及四川省成都市光华和草堂休养所作为实验组。除此之外，课题组还在各地分别选取一个非试点的军休所作为研究的对照组。在选取作为对照组的军休所时，课题组根据机构的规模以及建所时间长短，选择与实验组具有一定可比性的军休所作为调查点，以保证在实验组与对照组之间进行比较的科学性。据此，课题组以北京市永定路休养所、山东省青岛市二中心、河南省南阳第一休养所以及四川省成都百花一所作为参照组。这样，课题组在北京、山东、河南与四川省总共选取了9个军休所作为调查点。

根据课题的要求，本课题主要采取定量研究的方法，并以定性研究的方法作为补充。定量资料主要通过问卷调查来收集。

问卷调查面向军休所工作人员与军休干部。工作人员问卷的主要目的是收集他们对社会工作专业的了解与认同、他们参加社会工作专业培训的情况以及他们对自己的工作能力与工作成效的评价（参见附件中的工作人员问卷）。军休干部问卷则主要是收集他们对地方生活的适应情况、人际关系状况、生活待遇与政治待遇落实情况以及他们的服务需求（参见附件中的军休干部问卷）。

由于各地军休干部的数量以及军休机构的数量和规模差别较大（北京市共有32000名军休干部，占全国总数的1/6，全市共有118个军休所，绝大多数军休所的军休干部都在百人以上，个别所甚至超过千人；而山东、河南、四川3省的军休所则数量较少且普遍规模较小，许多军休所的军休干部数量只有几十人），北京市无论是军休干部的数量还是军休机构的数量和规模都远远超过其他3省，因此北京调查的问卷也相对较多，占到了整个调查问卷的50%以上。在每个进



行调查的军休所，课题组根据工作人员的职级岗位以及军休干部的待遇职级拟采用分层抽样的方法抽取参加问卷调查的各级工作人员和军休干部。考虑到时间紧、任务重，课题组计划采用集中填答的方式，即将军休工作人员分别集中起来，由课题组成员带领熟练的调查人员宣读问卷、进行引导，由调查对象自填问卷方式。

四、 调查的实施

（一） 调查时间

在大规模问卷调查之前，课题组于2009年2月在北京市安立休养所进行了预调查，并根据预调查结果对问卷做了进一步的修改完善。

正式的问卷调查从2009年2月26日开始到2009年3月21日为止，历时1个月左右时间，首先在北京开始调查，然后在山东、河南、四川3地同步进行调查。

（二） 调查员的遴选

此次调查的调查员主要由北京大学社会学系的教师、研究生和高年级本科生组成。北京市、青岛市、南阳市的调查全部由北京大学师生独立完成，成都市的调查由北京大学教师主持，由北京大学师生与聘请的当地学校的研究生共同实施。参加本次实地调查的调查员都接受过系统的社会调查课程训练，具有较丰富的社会调查经验。在进行调查之前，课题主持人和各地负责老师对调查员进行了严格认真的培训。

（三） 问卷调查实施及回收情况

整个调查按照设计方案有序执行，但在抽样方法和问卷访问数量上实际调查与最初设计有一些出入，即实际访问数量少于计划数量。具体情况是：原计划问卷调查军休工作人员300人，军休干部1200人。但是实际上，所抽取的军休所的全部工作人员也不足200人（不少军休所没有按比例配备工作人员），而且有些工作人员因工作离不开而不能参加调查；军休干部中有一部分不在军休所住，而是随儿女在外面生活，所以难以找到；也有一部分军休干部因病卧床难以参加



调查。在这种情况下，课题组决定尽最大可能调查能找到的调查对象，其中对军休工作人员进行全面调查。

问卷调查采用自填问卷的方式，具体做法是将调查对象集中到一起，由调查员讲解问卷，统一引导，调查对象自行填答。在收取问卷的时候，调查员逐一检查问卷填答的完备程度，对有漏答者让其进一步补充填写。本次调查发放问卷1053份，回收问卷1053份，问卷回收率100%，其中全部为有效问卷。

在1053份调查问卷中，141份为工作人员问卷，912份为军休干部问卷。具体而言，北京市进行了621份问卷调查，其中工作人员问卷56份，军休干部问卷565份；在山东省进行了198份问卷调查，其中工作人员问卷37份，军休干部问卷161份；在河南省进行了81份问卷调查，其中工作人员问卷29份，军休干部问卷52份；在四川省进行了153份问卷调查，其中工作人员问卷19份，军休干部问卷134份。

（四）资料的信度和效度

问卷的实际调查数量少于起初的设计数量是本调查的一个缺陷，主要是因为最初对各地军休所工作人员配备情况、军休干部的实际生活状况了解不够。但是考虑到此次问卷调查已经访问了试点所的几乎全部工作人员和能找到的军休干部，而且本次调查的目的在于了解和评估试点所引入社会工作及其发挥作用的情况，所以已有数量的调查对象的情况可以在很大程度上反映了军休系统开展社会工作的状况。调查数量上的缺陷对本研究所要解决的问题不构成实质性影响。

从收集问卷资料的实际情况来看，调查对象是在调查员对问卷进行解释和他们明白了所问问题之后当场进行填答，因此问卷调查资料是可信的。就效度而言，没有发现军休工作人员的回答有意偏离问卷所问问题的现象，因而军休工作人员填答问卷所获资料对本课题所要研究问题的分析是有效的。对于军休干部部分来说，他们能认真地基于个人和军休工作实际回答问题，这使调查所获资料具有较高效度。调查中也发现军休干部对社会工作介入其家庭关系的问题有一些与问卷设计时的理解不甚一致的情况，在资料分析时研究者将对这部分不太重要的问题作相对弱化处理。调查对象对自己收入的地位评价历来是很有弹性的，本次调查发现军休干部也是如此，对这部分资料研究中也仅作参考。



（五）资料分析

在对问卷进行检查核对之后，课题组使用 SPSS 软件，对回收的有效问卷进行了编码处理，并对编码输入的数据进行了整理，保证了数据的完整性、系统性和可靠性。在此基础上使用 SPSS 软件对调查数据进行了描述性统计、交互分析、相关分析、回归分析、通径分析等统计分析。这主要包括：就不同经济社会发展状况下两个群体对于引入社会工作的感受和评价进行描述统计并进行比较；对工作人员了解、应用社会工作的情况进行通径分析；对军休干部需求得到解决的路径进行通径分析等。

在对调查所得定量数据进行处理的同时，课题组还对收集到的文献资料和实地调查所获的丰富的访谈资料进行了整理和分析，以进一步加深对调查统计结果的理解。以下是基于问卷调查资料的分析结果。



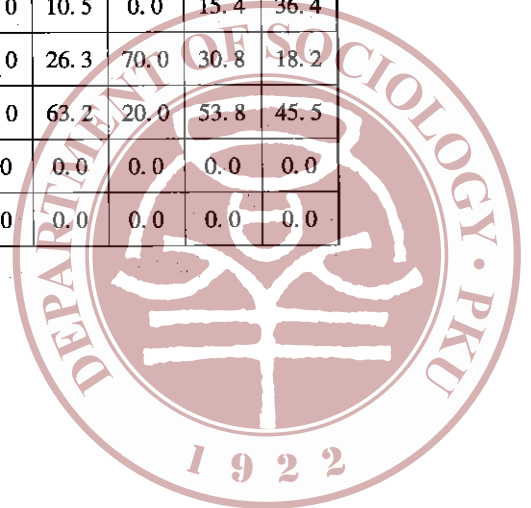
第二章

调查样本分布

此次调查共访问了 141 名工作人员，其样本分布结构可见表 1。

表 1 军休工作人员的社会人口特征 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数(N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
性别	男	39.7	27.1	50.0	42.9	20.0	52.6	50.0	46.2	45.5
	女	59.6	72.9	50.0	57.1	80.0	47.4	50.0	50.0	54.5
	未回答	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
		41	37	40	41	45	38	42	42	44
年龄分组	29岁及以下	12.1	18.8	25.0	7.1	0.0	10.5	10.0	3.8	9.1
	30~39岁	33.3	37.5	12.5	35.7	0.0	52.6	40.0	26.9	18.2
	40~49岁	41.1	37.5	50.0	42.9	100.0	31.6	20.0	50.0	36.4
	50岁以上	10.6	4.2	12.5	14.3	0.0	5.3	30.0	11.5	27.3
	未回答	2.8	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	9.1
文化程度	初中及以下	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	高中、中专、技校	15.6	12.5	0.0	35.7	20.0	10.5	0.0	15.4	36.4
	大专	41.1	50.0	62.5	35.7	40.0	26.3	70.0	30.8	18.2
	大学本科	41.8	35.4	37.5	28.6	40.0	63.2	20.0	53.8	45.5
	研究生及以上	0.7	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
职位	所负责人	14.9	6.3	37.5	35.7	40.0	5.3	20.0	15.4	9.1
	科室负责人	20.6	18.8	0.0	14.3	40.0	42.1	10.0	15.4	27.3
	一般工作人员	64.5	75.0	62.5	50.0	20.0	52.6	70.0	69.2	63.6
	未回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
职级	正副处级	9.9	10.4	0.0	21.4	20.0	0.0	0.0	15.4	9.1
	正副科级	27.7	18.8	25.0	28.6	60.0	15.8	50.0	23.1	63.6
	科员	29.1	22.9	37.5	7.1	20.0	36.8	20.0	53.8	18.2
	办事员	9.9	16.7	0.0	28.6	0.0	0.0	10.0	0.0	9.1
	高级技师	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	技师	1.4	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	高级工	6.4	2.1	0.0	0.0	0.0	36.8	10.0	0.0	0.0
	初级工	7.1	16.7	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	3.8	0.0
	普通工	4.3	2.1	37.5	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	中级	2.1	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
未回答	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	3.8	0.0	
从事军休工作平均时间(N)		10	5	8	11	4	14	14	8	16

表1的数据显示,在141名被访的工作人员中,女性偏多,占总体60%左右,这与从事军休工作这个行业相关;被访人员平均年龄是41岁,北京的工作人员相对要年轻一些,主要因为北京的试点单位安立所是2004年才成立的新所,年轻的工作人员较多;从年龄组成上看,工作人员的年龄主要集中在30~49岁之间,占总体74.4%;从各省市情况看,试点单位普遍要比非试点单位年轻一些;文化程度主要以大学专科和本科为主,占总体80%以上;职位的分布是所负责人、科室负责人和一般工作人员分别占15%、20%和65%,(一些所由于工作人员数量很少,就全部参与了问卷调查,所以各地比例略有出入);工作人员的职级以科级为主,其中正、副科级和科员共占56.8%。除了高级技师以外,其他职级均有所涉及;所有被访人员平均从事了10年军休工作。



第三章

结果与分析

此部分从军休工作人员和军休人员两个大的方面展示调查结果，并对调查结果进行分析。

对工作人员的分析主要包括以下三个部分：描述性分析、相关分析以及以回归为基础的通径分析，主要涉及个人情况、基本工作、服务管理以及职业发展四个大的方面。

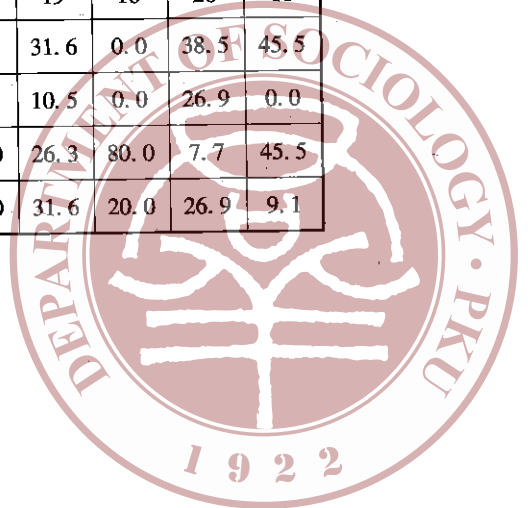
一、描述性分析

(一) 基本情况

了解军休工作人员所从事工作的类型是分析问题的起点，本次调查得到如下资料（如表2）。

表2 军休工作人员在军休所从事专门社会工作的情况（%）

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数		141	48	8	14	5	19	10	26	11
在军休所 从事专门 社会工作的 情况	专职	27.7	27.1	0.0	35.7	0.0	31.6	0.0	38.5	45.5
	兼职	26.2	37.5	62.5	35.7	0.0	10.5	0.0	26.9	0.0
	未从事	25.5	18.8	0.0	28.6	60.0	26.3	80.0	7.7	45.5
	未回答	20.6	16.7	37.5	0.0	40.0	31.6	20.0	26.9	9.1



为了调查各机构设置社会工作岗位的情况，在调查问卷中设计了“专职”从事社会工作的提问。实际上，不论是试点单位还是非试点单位，设置专职社会工作的很少。在实际调查中，“专职”的意义变成“主要”从事社会工作，“兼职”则指兼做社会工作。“未回答”人群中包含了不清楚自己是否从事了社会工作的人员。由表2可知，工作人员认为自己专职或兼职从事社会工作的比例占总体的53.9%，其中北京、四川和河南的试点单位专职从事社会工作的人员明显高于非试点单位，而在山东试点和非试点单位专门从事社会工作的都比较多，分别占到38.5%和45.5%。

做社会工作有一个工作人员的知识和能力的问题，调查中询问了军休工作人员参加执业资格考试的情况。

表3 军休工作人员获得社会工作者职业水平资格的情况 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
获得社会工作者职业水平资格的情况	获得助理社会工作者师	2.1	4.2	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	获得社会工作者师	5.0	2.1	0.0	0.0	0.0	10.5	10.0	7.7	9.1
	未获得	90.1	91.7	100.0	85.7	100.0	89.5	90.0	88.5	81.8
	未回答	2.8	2.1	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	3.8	9.1

由表3可见，绝大部分(90.1%)工作人员尚未获得社会工作者职业水平资格，但是获得社会工作师的比例(5.0%)却明显高于获得助理社会工作师的比例(2.1%)，这与全国通过社会工作师资格考试的比例(社会工作师的比例远远小于助理社会工作师)存在明显差异。这说明在军休系统中存在着一批实践经验丰富的工作人员，他们具有报考社会工作师的资格，也具有通过考试的能力。

从通过比例上看，非试点单位通过的比例相对较少，在北京和四川都为0，河南和山东试点与非试点的差别不大。



(二) 个人工作

从事本职工作的类型与自己对工作的认知, 与有意识地引入和运用社会工作有一定关系。军休工作人员日常工作的最主要内容如表4。

表4 军休工作人员日常工作的最主要内容 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
日常工作 的最主要 内容	按政策落实 军休干部 “两个待遇”	31.9	27.1	75.0	35.7	40.0	21.1	50.0	30.8	18.2
	医疗保障	10.6	12.5	12.5	21.4	0.0	10.5	10.0	7.7	0.0
	组织开展 文体活动	9.2	14.6	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	15.4	9.1
	一般行政 性工作	14.2	14.6	12.5	7.1	40.0	10.5	20.0	3.8	36.4
	一般服务 性工作	19.9	16.7	0.0	21.4	0.0	26.3	20.0	26.9	27.3
	其他	2.8	0.0	0.0	7.1	0.0	10.5	0.0	3.8	0.0
	未回答	11.3	14.6	0.0	7.1	20.0	15.8	0.0	11.5	9.1

从表4可见, 军休工作人员日常工作的最主要内容是按政策落实军休干部“两个待遇”, 占31.9%。除山东以外, 其他地区的试点单位在这方面的比例都明显低于非试点单位, 其次是一般性的服务工作, 占19.9%。除山东以外, 其他地区的试点单位在这方面的比例都明显高于非试点单位, 这说明在大多数引入社会工作的试点单位中, 认为服务性工作重要的比重相对较高, 这也会为社会工作的开展提供了空间。另外, 在开展文体活动方面, 试点单位开展的比例也明显高于非试点单位。

军休工作人员在实际工作中又会遇到哪些问题呢?



表5 军休工作人员日常工作中经常碰到的问题 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
工作中经常碰到的首要问题1	政策滞后、缺失或不配套	24.1	12.5	37.5	14.3	0.0	42.1	40.0	26.9	36.4
	部队遗留问题责任不清	27.7	60.4	37.5	7.1	0.0	0.0	0.0	11.5	27.3
	服务对象个性化需要难以满足	25.5	4.2	25.0	64.3	100.0	26.3	10.0	34.6	27.3
	资源短缺	9.2	8.3	0.0	0.0	0.0	15.8	40.0	7.7	0.0
	个人能力有限	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	12.1	14.6	0.0	14.3	0.0	5.3	10.0	19.2	9.1
工作中经常碰到的次要问题2	政策滞后、缺失或不配套	12.1	18.8	0.0	21.4	20.0	0.0	10.0	3.8	18.2
	部队遗留问题责任不清	14.9	14.6	25.0	14.3	20.0	5.3	0.0	23.1	18.2
	服务对象个性化需要难以满足	32.6	45.8	25.0	7.1	0.0	52.6	20.0	15.4	45.5
	资源短缺	18.4	4.2	25.0	21.4	60.0	36.8	20.0	23.1	9.1
	个人能力有限	7.1	2.1	25.0	14.3	0.0	0.0	30.0	7.7	0.0
	其他	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	未回答	14.2	14.6	0.0	21.4	0.0	5.3	10.0	26.9	9.1

表5展示了军休工作人员日常工作中经常碰到的问题，按照频率排序分为主要问题和次要问题。从表中可见，工作中最常碰到的主要问题是“部队遗留问题责任不清”(27.7%)，“对军休干部的个性化需求难以满足”(25.5%)和“政策滞后”(24.1%)；最常碰到的次要问题是“服务对象个性化需要难以满足”，占32.6%。



调查发现,不同地区的军休工作遇到的主要问题有较大的差异。

对社会工作的了解是军休工作人员自觉运用社会工作知识和方法开展工作的基础。调查得到的这方面的资料如表6。

表6 军休工作人员对社会工作的了解情况 (%)

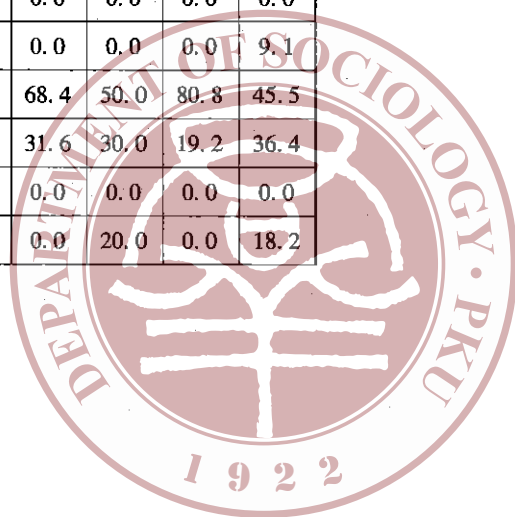
主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
对社会工作的了解情况	非常了解	5.0	0.0	0.0	7.1	0.0	5.3	0.0	19.2	0.0
	一般了解	87.9	91.7	100.0	71.4	100.0	89.5	90.0	76.9	100.0
	不了解	5.0	6.3	0.0	21.4	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
	未回答	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	5.3	10.0	0.0	0.0

表6说明了军休工作人员对社会工作的了解情况,绝大多数工作人员(87.9%)对社会工作是“一般了解”,表示“非常了解”的只有5.0%。但有一个情况需要进一步研究,即非试点单位对社会工作的“一般了解”是100%,这可能与被访问者对问题的理解有关。

那么,社会工作对军休工作有什么帮助吗?工作人员表达了自己的看法(见表7)。

表7 社会工作对军休工作的帮助 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
社会工作对改进工作方法	非常有帮助	59.6	60.4	37.5	50.0	0.0	68.4	40.0	80.8	63.6
	有些帮助	33.3	31.3	62.5	28.6	60.0	31.6	60.0	19.2	27.3
	没有帮助	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	7.1	8.3	0.0	21.4	40.0	0.0	0.0	0.0	9.1
社会工作对改善工作效果	非常有帮助	51.8	37.5	62.5	42.9	0.0	68.4	50.0	80.8	45.5
	有些帮助	35.5	43.8	37.5	35.7	60.0	31.6	30.0	19.2	36.4
	没有帮助	2.1	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	10.6	12.5	0.0	21.4	40.0	0.0	20.0	0.0	18.2



续表

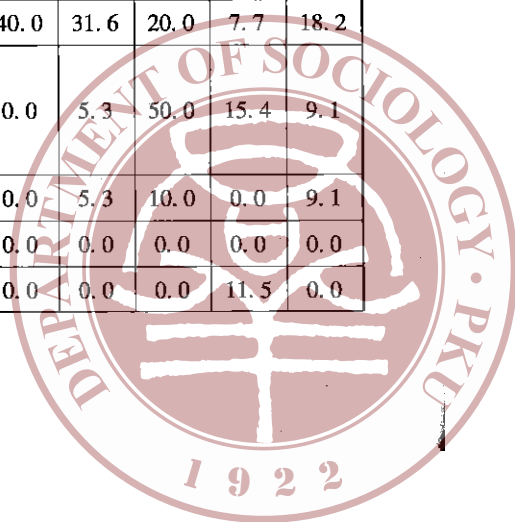
主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
社会工作对提高自身工作积极性	非常有帮助	53.9	39.6	25.0	42.9	0.0	84.2	50.0	84.6	54.5
	有些帮助	33.3	45.8	62.5	35.7	60.0	10.5	30.0	15.4	27.3
	没有帮助	2.8	4.2	12.5	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	未回答	9.9	10.4	0.0	21.4	40.0	0.0	20.0	0.0	18.2

表7显示了社会工作对军休工作的帮助,在每个项目中认为“非常有帮助”的都占到50%以上,其中,认为对改进工作方法非常有帮助的占59.6%,认为对改善工作效果非常有帮助的占51.8%,认为对提高自身工作积极性非常有帮助的占53.9%。如果将“非常有帮助”和“有些帮助”都作为“有帮助”,那么军休工作人员认为社会工作对军休工作有帮助的比例超过87%,而认为在方法上有帮助的达92.9%。

社会工作的哪些要素使军休工作人员感到社会工作是有用的或是有帮助的呢?调查中分离出几个要素,他们的认知情况如表8。

表8 社会工作对军休工作的帮助来源 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
首要帮助1	社会工作价值观	26.2	22.9	25.0	21.4	60.0	21.1	10.0	38.5	27.3
	社会工作方法	28.4	25.0	37.5	42.9	0.0	36.8	10.0	26.9	36.4
	了解新知识	21.3	22.9	37.5	14.3	40.0	31.6	20.0	7.7	18.2
	改进了对军休工作的看法	12.1	10.4	0.0	7.1	0.0	5.3	50.0	15.4	9.1
	视野宽阔了	2.8	2.1	0.0	0.0	0.0	5.3	10.0	0.0	9.1
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	9.2	16.7	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	11.5	0.0



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
次要帮助 2	社会工作价值观	5.0	2.1	0.0	14.3	0.0	5.3	10.0	7.7	0.0
	社会工作方法	18.4	22.9	12.5	7.1	40.0	5.3	20.0	19.2	27.3
	了解新知识	17.0	16.7	12.5	14.3	0.0	36.8	0.0	15.4	18.2
	改进了对军休工作的看法	18.4	10.4	37.5	14.3	40.0	36.8	10.0	11.5	27.3
	视野宽阔了	31.9	31.3	37.5	35.7	20.0	15.8	60.0	34.6	27.3
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	9.2	16.7	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	11.5	0.0

表 8 对社会工作对军休工作的帮助的来源进行了进一步描述, 将帮助的来源具体化为“社会工作价值观”等五个方面, 按照帮助作用的大小进行了排序。从中可见, 在第一选择中比例最高的是社会工作的方法 (28.4%)、社会工作价值观 (26.2%) 和了解新知识 (21.3%), 第二选择中比例最高的是拓宽了视野 (31.9%), 社会工作方法也是重要的。可以认为, 在军休工作人员看来, 社会工作对他们的主要帮助来自于工作方法、价值观和扩展视野。其中方法显得更重要。感到有帮助的来源在不同地区之间的差异也比较明显。

社会工作要与军休工作的主要任务结合起来。近两年来, 军休系统在和谐军休家园、和谐军休家庭、和谐军休社区主题相关活动方面做了大量工作, 军休工作人员对之进行了评价。

表 9 和谐军休家园、和谐军休家庭、和谐军休社区主题相关活动的效果 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
和谐军休家园、和谐军休家庭、和谐军休社区主题相关活动的效果如何	很好	80.9%	70.8%	87.5%	92.9%	80.0%	78.9%	80.0%	92.3%	81.8%
	一般	17.7%	27.1%	12.5%	7.1%	20.0%	15.8%	20.0%	7.7%	18.2%
	较差	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	未回答	1.4%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%

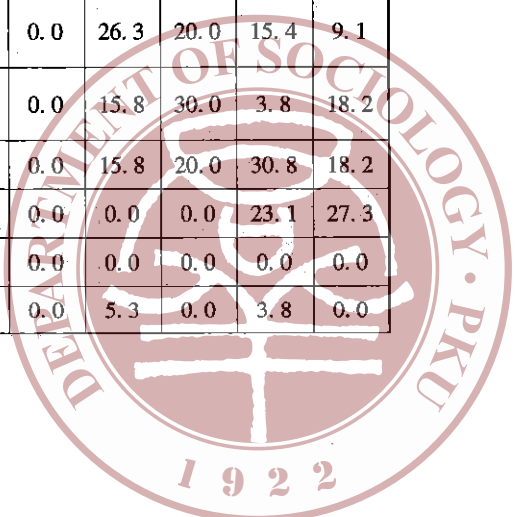
表9是关于和谐军休家园、和谐军休家庭、和谐军休社区主题相关活动的效果的评估结果，这是在军休系统统一开展的主题活动。超过80%的工作人员认为这一活动的效果很好，其中四川和山东的试点单位在这方面的评价较高。

(三) 服务管理

军休工作的主要任务是落实两个待遇和服务管理，军休干部有哪些困难和需要呢？

表10 工作人员对军休干部的主要困难的看法 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
军休干部的首要困难1	身体健康方面	38.3	16.7	25.0	42.9	20.0	63.2	70.0	50.0	45.5
	家庭、邻里、军休所等社会支持方面	2.8	2.1	12.5	0.0	0.0	0.0	10.0	3.8	0.0
	日常生活服务方面	8.5	4.2	12.5	7.1	40.0	10.5	0.0	11.5	9.1
	集体活动参与方面	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	角色转变方面	26.2	22.9	37.5	35.7	40.0	15.8	20.0	26.9	36.4
	遗留问题方面	19.1	47.9	12.5	7.1	0.0	0.0	0.0	3.8	9.1
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	4.3	6.3	0.0	7.1	0.0	5.3	0.0	3.8	0.0
军休干部的次要困难2	身体健康方面	15.6	18.8	0.0	14.3	80.0	10.5	0.0	15.4	9.1
	家庭、邻里、军休所等社会支持方面	13.5	4.2	12.5	21.4	20.0	26.3	30.0	7.7	18.2
	日常生活服务方面	12.8	8.3	25.0	0.0	0.0	26.3	20.0	15.4	9.1
	集体活动参与方面	10.6	4.2	12.5	21.4	0.0	15.8	30.0	3.8	18.2
	角色转变方面	27.0	33.3	37.5	28.6	0.0	15.8	20.0	30.8	18.2
	遗留问题方面	16.3	25.0	12.5	7.1	0.0	0.0	0.0	23.1	27.3
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	4.3	6.3	0.0	7.1	0.0	5.3	0.0	3.8	0.0



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
军休干部的第三位困难 ³	身体健康方面	16.3	22.9	25.0	7.1	0.0	10.5	20.0	11.5	18.2
	家庭、邻里、军休所等社会支持方面	12.8	16.7	0.0	7.1	40.0	10.5	0.0	15.4	9.1
	日常生活服务方面	14.9	12.5	25.0	7.1	20.0	15.8	30.0	11.5	18.2
	集体活动参与方面	9.2	6.3	0.0	7.1	20.0	10.5	20.0	11.5	9.1
	角色转变方面	13.5	18.8	0.0	21.4	0.0	15.8	10.0	11.5	0.0
	遗留问题方面	23.4	12.5	37.5	28.6	0.0	31.6	10.0	30.8	45.5
	其他	1.4	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	未回答	8.5	10.4	12.5	21.4	0.0	5.3	0.0	7.7	0.0

表 10 展示了军休工作人员眼中军休干部的主要困难，并按照困难的程度进行了排序。可以发现，在军休工作人员看来，军休干部的首要困难是他们的“身体健康方面”的问题，占 38.3%；角色转变也遇到较大困难（26.2%）。在第二序列选择中“角色转变方面”的问题比较突出，占 27.0%；健康问题也比较重要。第三选择中比例较高的是“遗留问题”，占 23.4%。不同地区军休干部面临的主要困难不尽相同，这与地区的具体情况相关，但主要集中于以上三个方面。

军休干部的需求是社会工作的介入点，以下是军休工作人员眼里的军休干部的需求。

表 11 军休干部的主要需求 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
军休干部的需求——第一位	了解相关政策	12.1	6.3	12.5	7.1	20.0	15.8	0.0	23.1	18.2
	落实相关待遇	27.0	10.4	37.5	42.9	20.0	42.1	40.0	30.8	27.3
	解决遗留问题	24.8	66.7	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	9.1
	医疗卫生保障	24.1	6.3	12.5	35.7	60.0	21.1	50.0	34.6	36.4



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
军休干部的需求——第一位	参加集体活动	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	改善服务设施	4.3	2.1	12.5	0.0	0.0	10.5	0.0	3.8	9.1
	提高精神生活	3.5	4.2	12.5	7.1	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	获得社会支持	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	3.5	4.2	0.0	7.1	0.0	0.0	10.0	3.8	0.0
军休干部的需求——第二位	了解相关政策	6.4	4.2	12.5	21.4	0.0	5.3	10.0	3.8	0.0
	落实相关待遇	28.4	33.3	25.0	21.4	60.0	26.3	30.0	15.4	36.4
	解决遗留问题	11.3	10.4	12.5	7.1	0.0	5.3	10.0	11.5	36.4
	医疗卫生保障	27.7	33.3	25.0	21.4	20.0	42.1	20.0	26.9	0.0
	参加集体活动	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	改善服务设施	7.1	2.1	12.5	0.0	20.0	15.8	10.0	7.7	9.1
	提高精神生活	12.8	8.3	12.5	21.4	0.0	0.0	10.0	26.9	18.2
	获得社会支持	2.1	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	3.5	4.2	0.0	7.1	0.0	0.0	10.0	3.8	0.0
军休干部的需求——第三位	了解相关政策	9.2	10.4	12.5	0.0	20.0	10.5	10.0	7.7	9.1
	落实相关待遇	12.1	18.8	25.0	21.4	0.0	0.0	0.0	11.5	0.0
	解决遗留问题	10.6	10.4	12.5	7.1	20.0	5.3	0.0	19.2	9.1
	医疗卫生保障	14.9	16.7	12.5	21.4	0.0	21.1	10.0	3.8	27.3
	参加集体活动	7.1	6.3	0.0	14.3	0.0	5.3	10.0	7.7	9.1
	改善服务设施	23.4	18.8	0.0	28.6	40.0	21.1	10.0	34.6	36.4
	提高精神生活	9.9	10.4	25.0	0.0	20.0	10.5	20.0	3.8	9.1
	获得社会支持	9.2	2.1	12.5	0.0	0.0	26.3	40.0	7.7	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	3.5	6.3	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0

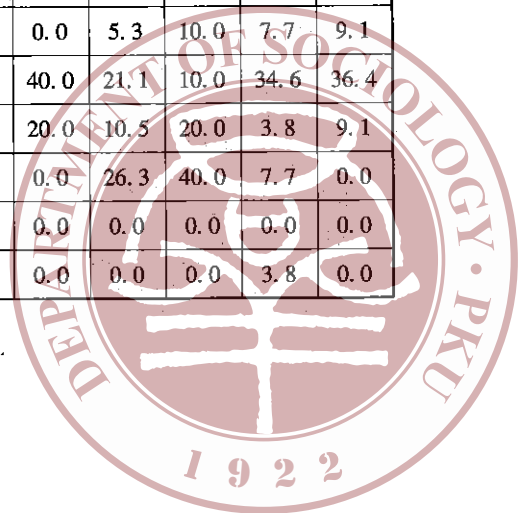
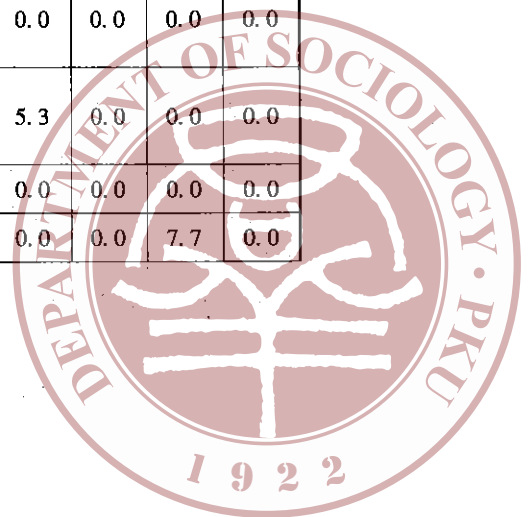


表 11 展示了工作人员眼中军休干部的主要需求,并按照需要的重要程度进行排序,分为第一位需求、第二位需求和第三位需求。在军休干部的第一位需求中比例最高的是“落实相关待遇”,占 27.0%;接着是解决遗留问题(24.8%)和医疗卫生保障(24.1%)。第二位需求依然以“落实相关待遇”为主,占 28.4%,医疗卫生保障次之(27.7%)。第三位需求较看重“改善服务设施”,占 23.4%。另外,“解决遗留问题”在北京的试点单位比较突出,占 66.7%。解决“医疗卫生保障”方面的问题在四川和河南的非试点单位比较突出,分别占到 60% 和 50%,这说明军休干部的需求与各地的具体情况关系密切。在军休工作人员看来,军休干部要解决的主要问题是落实相关待遇、医疗看病和从部队转到地方休养时发生的遗留问题,而提高精神生活、社会支持方面的需要排得较靠后。

在新形势下做好军休工作需要一定的知识和能力,调查询问了军休工作人员对此问题的看法。

表 12 工作人员需要加强的知识和能力 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
工作人员 需要加强 的知识和 能力—— 第一位	政策法规方面的知识	43.3	33.3	62.5	42.9	0.0	52.6	50.0	50.0	54.5
	社会工作、心理学、老年学方面的知识	34.8	45.8	0.0	50.0	60.0	31.6	20.0	23.1	27.3
	沟通协调能力	18.4	16.7	37.5	7.1	40.0	10.5	30.0	19.2	18.2
	组织策划活动的的能力	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	争取和整合资源的能力	1.4	2.1	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
工作人员需要加强的知识和能力——第二位	政策法规方面的知识	12.8	16.7	0.0	0.0	0.0	10.5	10.0	19.2	18.2
	社会工作、心理学、老年学方面的知识	39.7	35.4	62.5	35.7	40.0	47.4	30.0	34.6	54.5
	沟通协调能力的	30.5	31.3	12.5	64.3	60.0	21.1	40.0	23.1	9.1
	组织策划活动的的能力	6.4	0.0	25.0	0.0	0.0	15.8	10.0	7.7	9.1
	争取和整合资源的能力	7.8	12.5	0.0	0.0	0.0	5.3	10.0	7.7	9.1
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	2.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0
工作人员需要加强的知识和能力——第三位	政策法规方面的知识	17.7	22.9	0.0	14.3	60.0	10.5	20.0	7.7	27.3
	社会工作、心理学、老年学方面的知识	13.5	12.5	25.0	7.1	0.0	10.5	20.0	19.2	9.1
	沟通协调能力的	30.5	31.3	12.5	28.6	0.0	42.1	10.0	34.6	45.5
	组织策划活动的的能力	20.6	16.7	25.0	28.6	20.0	21.1	30.0	23.1	9.1
	争取和整合资源的能力	11.3	10.4	25.0	7.1	0.0	15.8	20.0	7.7	9.1
	其他	0.7	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	5.7	6.3	12.5	14.3	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0

表12表述了工作人员需要加强的知识和能力，并请工作人员根据自己的具体需要对其进行排序，分为第一位、第二位和第三位需要加强的知识和能力。工作人员认为第一位最需要加强的是“政策法规方面的知识”（占43.3%），社会工作、心理学、老年学方面的知识也很重要（34.8%）。在第二位中认为最需要加强的是“社会工作、心理学、老年学方面知识”，占39.7%，加强沟通能力

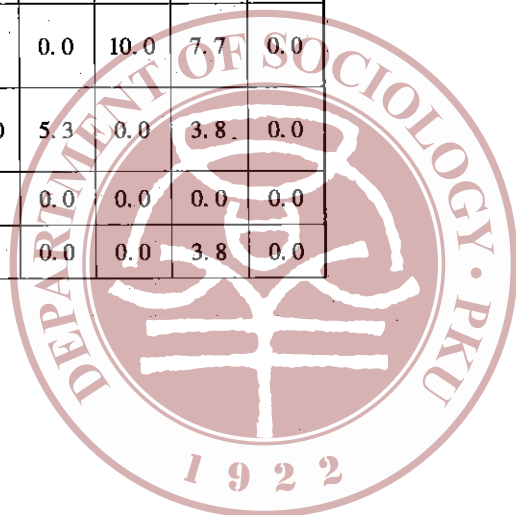


也很重要（30.5%）。在第三位中最需要加强的是“沟通协调能力”，占30.5%。由此可见，除了政策法规等军休工作人员必须掌握的知识（因为工作人员需要根据政策办事）以外，社会工作、心理学、老年学方面相关知识对于工作人员而言具有十分重要的意义。调查结果中有一点是可以引起思考的：在第一位选择中，军休工作人员没有一个人认为加强“组织策划活动的能力”是重要的。

社会工作是与服务对象一起工作，在很大程度上也是做心理、社会关系方面的工作。军休工作人员认为社会工作的知识和技能可以发挥作用的方面如表 13。

表 13 社会工作的知识和技能可以发挥作用的方面（%）

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
社会工作的知识和技能可以在哪些方面发挥作用——第一位	改善军休干部与工作人员之间的关系	42.6	25.0	62.5	78.6	0.0	57.9	40.0	42.3	54.5
	促进军休干部之间的和谐	19.1	16.7	12.5	7.1	60.0	31.6	20.0	19.2	9.1
	减少军休干部负面情绪	14.9	29.2	0.0	14.3	0.0	0.0	10.0	7.7	18.2
	吸引更多军休干部参加集体活动	2.1	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	10.0	3.8	0.0
	有效回应军休干部需求	6.4	2.1	0.0	0.0	20.0	5.3	10.0	11.5	18.2
	提升志愿服务工作水平	7.8	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	7.7	0.0
	缓解工作人员自身压力	5.0	6.3	12.5	0.0	20.0	5.3	0.0	3.8	0.0
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	2.1	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0



续表

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
社会工作的知识和技能可以在哪些方面发挥作用——第二位	改善军休干部与工作人员之间的关系	12.8	14.6	0.0	7.1	40.0	15.8	0.0	15.4	9.1
	促进军休干部之间的和谐	31.9	14.6	37.5	71.4	0.0	42.1	30.0	34.6	45.5
	减少军休干部负面情绪	18.4	22.9	12.5	7.1	0.0	15.8	20.0	26.9	9.1
	吸引更多军休干部参加集体活动	8.5	8.3	12.5	7.1	60.0	0.0	10.0	7.7	0.0
	有效回应军休干部需求	14.2	22.9	37.5	0.0	0.0	5.3	10.0	11.5	9.1
	提升志愿服务工作水平	8.5	10.4	0.0	0.0	0.0	15.8	30.0	0.0	9.1
	缓解工作人员自身压力	3.5	2.1	0.0	7.1	0.0	5.3	0.0	0.0	18.2
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	2.1	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0
社会工作的知识和技能可以在哪些方面发挥作用——第三位	改善军休干部与工作人员之间的关系	9.9	8.3	12.5	7.1	0.0	5.3	30.0	11.5	9.1
	促进军休干部之间的和谐	14.2	14.6	12.5	21.4	20.0	21.1	0.0	11.5	9.1
	减少军休干部负面情绪	17.0	8.3	25.0	42.9	40.0	15.8	10.0	23.1	0.0
	吸引更多军休干部参加集体活动	13.5	16.7	12.5	7.1	0.0	15.8	0.0	15.4	18.2
	有效回应军休干部需求	15.6	12.5	0.0	14.3	20.0	26.3	10.0	19.2	18.2
	提升志愿服务工作水平	10.6	12.5	12.5	7.1	0.0	5.3	40.0	3.8	9.1
	缓解工作人员自身压力	14.9	22.9	12.5	0.0	0.0	10.5	0.0	11.5	36.4
	其他	1.4	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0	0.0
	未回答	2.8	4.2	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0

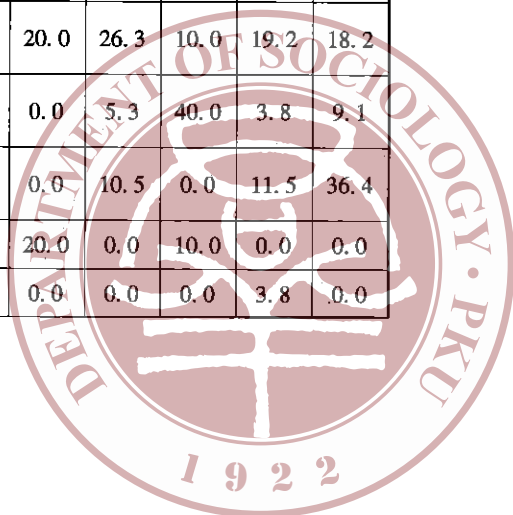


表 13 展示了社会工作的知识和技能可以发挥作用的方面, 并请工作人员在填写的时候进行了排序, 分为第一位、第二位和第三位。调查资料显示, 受访者认为社会工作最主要的作用是“改善军休干部与工作人员之间的关系”, 占 42.6%, 且此比例大大领先于处于第二位的“促进军休干部之间的和谐”(19.1%), 以及处于第三位的“减少军休干部负面情绪”(14.9%); 在第二位中比例最高的是“促进军休干部之间的和谐”, 占 31.9%; 第三位中比例最高的是“减少军休干部负面情绪”, 占 17.0%。可见, 军休工作人员认为社会工作主要在改善军休干部与工作人员之间的关系、促进军休干部之间的和谐和减少军休干部负面情绪方面可以发挥较大的作用。在这里我们可以看到, 军休工作人员对引入社会工作的评价主要是改善可能以往不那么好的各方关系, 而不是对军休干部的支持性、发展性服务。这或许正说明当前在军休工作中引入社会工作的必要性, 说明对引入社会工作要有更全面的定位。

(四) 职业发展

社会工作在我国的发展方向是职业化、专业化, 社会工作的引入应该与军休工作人员的职业发展有一定联系, 他们才有积极性。调查中了解了他们的职业发展方面的问题。

表 14 军休工作人员参加社会工作专业培训、教育情况 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
参加社会工作专业培训、教育情况	没参加过	39.7	14.6	25.0	35.7	40.0	78.9	100.0	30.8	63.6
	听过几次讲座	32.6	52.1	12.5	21.4	40.0	10.5	0.0	42.3	18.2
	接受过 7 ~ 15 天的培训	13.5	16.7	25.0	28.6	20.0	5.3	0.0	7.7	9.1
	学习过 15 ~ 30 天专业课程	10.6	14.6	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.2	9.1
	社会工作专科、本科毕业	0.7	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	社会工作研究生毕业	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	2.8	2.1	12.5	7.1	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0

表 14 描述了工作人员参加社会工作专业培训、教育的情况。调查结果表明，被调查者有 39.7% 表示没参加过任何培训和教育，河南省尤其突出，这说明社会工作的专业培训和教育还有很大的提升空间。调查单位中社会工作专业毕业生的比例非常低，本科生只有 0.7%，只存在于四川省的试点单位，而社会工作研究生毕业生一个都没有，这也从一个侧面说明了在军休系统引入社会工作专业人才的必要性。从区域上来看，北京地区参加社会工作培训、课程的比例相对较高，这与当地丰富的教育资源密切相关。

表 15 社会工作的知识或方法在工作中的应用情况 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
在工作中是否应用过社会工作知识或方法	有意识系统地使用过	12.1	10.4	12.5	28.6	0.0	5.3	0.0	19.2	9.1
	偶尔用到过	19.1	22.9	37.5	7.1	20.0	15.8	0.0	11.5	45.5
	用过，但没有意识到	45.4	47.9	37.5	28.6	40.0	52.6	40.0	53.8	36.4
	想用，但不知道怎样用	12.1	12.5	12.5	14.3	40.0	10.5	0.0	11.5	9.1
	没用过	7.8	4.2	0.0	7.1	0.0	5.3	60.0	3.8	0.0
	未回答	3.5	2.1	0.0	14.3	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0

表 15 表明了社会工作的知识或方法在工作中的应用情况，其中“用过，但没意识到”的占将近一半 (45.4%)，“有意识系统地使用过”的占 12.1%。在除北京 (北京的试点单位中从事行政事务的人员比较多) 外，其他 3 个地区“有意识系统地使用过”社会工作的，试点单位的比例都明显高于非试点单位，这从侧面反映了社会工作在试点单位推进的程度。总的说来，各种“使用过社会工作”的比例达到 76.6%，其中“用过，但没意识到”实际上反映了专业社会工作与军休工作的某种亲和性，而“有意识系统地使用过”则反映了自觉使用社会工作的程度。

总的看来，军休工作人员认为社会工作的推动工作是有用的，但他们所接受的社会工作培训并不多。那么，他们是如何看待社会工作专业培训的？



表 16 对社会工作专业培训的需要程度 (%)

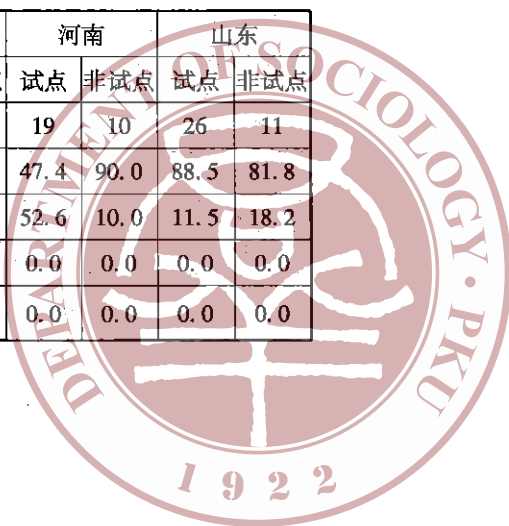
主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
从发展角度看, 您所在位置是否需要社会工作专业培训	非常需要	73.0	70.8	75.0	78.6	60.0	47.4	90.0	92.3	63.6
	一般需要	23.4	22.9	25.0	21.4	40.0	42.1	10.0	7.7	36.4
	没有必要	2.8	6.3	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	未回答	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
如果需要, 最希望获得哪方面培训	社会工作政策法规	12.1	2.1	12.5	28.6	20.0	0.0	20.0	23.1	18.2
	社会工作相关理论	7.1	6.3	12.5	0.0	20.0	5.3	10.0	11.5	0.0
	社会工作实务技巧	67.4	79.2	62.5	50.0	60.0	84.2	60.0	50.0	63.6
	其他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	13.5	12.5	12.5	21.4	0.0	10.5	10.0	15.4	18.2

表 16 介绍了军休工作人员对社会工作专业培训的需要程度。96.4% 的受访者认为需要社会工作专业培训, 其中有 73.0% 的工作人员认为“非常需要”, 可以说, 他们对接受社会工作专业培训的要求是强烈的。在培训内容方面, 他们最希望获得的是“社会工作实务技巧”的培训 (67.4%), 在这方面各地区的回答一致性较高, 远远高于对理论、政策法规培训的需要程度。看来, 军休工作人员迫切地想知道社会工作应该使用怎样的具体方法去处理问题。

最后, 调查回过头来询问在军休系统引入社会工作的必要性, 得到如下结果 (见表 17)

表 17 军休系统引进社会工作的必要性 (%)

主分类	亚分类	合计	北京		四川		河南		山东	
			试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点	试点	非试点
人数 (N)		141	48	8	14	5	19	10	26	11
从发展的角度看, 您认为您所在单位是否需要引进社会工作	非常需要	68.8	70.8	25.0	71.4	20.0	47.4	90.0	88.5	81.8
	一般需要	27.7	18.8	75.0	28.6	80.0	52.6	10.0	11.5	18.2
	没有必要	2.1	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	未回答	1.4	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0



由表 17 可知, 68.8% 的军休工作人员认为军休系统引进社会工作“非常需要”, 27.7% 认为“一般需要”, 两项加起来, 高达 96.5% 的被访者认为应该在军休机构引进社会工作, 而认为没有必要的只有 2.1%。由此可见, 工作人员对引入社会工作具有较高的热情和积极性。除河南外, 其他 3 省市对引入社会工作的迫切程度试点单位都高于非试点单位。

问卷最后设计了开放式问题, 请工作人员提出了改进军休工作的意见和建议。被访者的意见概括起来主要包括以下几个大的方面: 第一, 增加社会工作培训, 让大多数工作人员都能参与其中; 第二, 设置社会工作专业岗位, 配以编制和经费, 改进军休工作; 第三, 希望专业社会工作人员进入军休机构; 第四, 增加经费, 解决员工待遇低、活动经费紧张等问题; 第五, 解决老干部待遇、权益以及部队遗留等问题。由此可见, 工作人员除了希望解决一些实际问题之外还对社会工作抱有很大期望, 希望能够更多地学习社会工作专业知识, 更好地服务于军休系统。

二、 相关分析

以上对调查结果作了简要描述, 本部分拟做一些相关分析, 以发现影响军休社会工作发展的因素, 以及试点单位与非试点单位在社会工作相关方面的差异。

表 18 从事社会工作的分工情况与试点和省市上的分布和差异 (%)

	试点与否		省市			
	非试点	试点	北京	四川	河南	山东
专职	14.7	32.1	23.6	26.3	20.7	40.5
兼职	14.7	30.2	41.8	26.3	6.9	18.9
未从事	47.1	18.9	16.4	36.8	44.8	18.9
说不清	23.5	18.9	18.2	10.5	27.6	21.6
人数 (N)	34	106	55	19	29	37
拟然比卡方 检验	13.077		22.830			
自由度	3		9			
显著性值 (双边)	0.004		0.007			

由表 18 可见, 军休工作人员在试点单位中专职和兼职从事社会工作的比例



都显著高于非试点单位。试点单位有 32.1% 的被访者表示自己从事专职社会工作，非试点单位的这一比例只有 14.7%；认为自己从事兼职社会工作的在试点单位占 30.2%，在非试点单位只有 14.7%。差异性卡方检验 ($0.004 < 0.05$) 也从统计上表明试点单位和非试点单位之间存在着显著性差异。从省市来看，北京 (65.4%)、山东青岛 (59.4%) 和四川成都 (52.6%) 专职和兼职从事社会工作的比例明显高于经济水平欠发达、城市规模较小的河南南阳 (27.6%)，差异性卡方检验 ($0.007 < 0.05$) 也可以证明这一点。这说明是试点工作对军休工作人员的社会工作认知有关，试点工作在一定程度上促进了试点单位的社会工作，这些单位把社会工作摆到更加重要的位置。另外，地区的发达程度在推动社会工作职业化方面发挥着一定作用。

表 19 获得社会工作职业资格在年龄和职位上的分布和差异 (%)

	年龄分组				职位		
	29岁及以下	30~39岁	40~49岁	50岁及以上	所负责人	科室负责人	一般工作人员
获得助理社会工作者	17.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3
获得社会工作者	5.9	6.4	5.3	0.0	5.0	14.8	2.2
未获得	76.5	93.6	94.7	100.0	95.0	85.2	94.4
人数 (N)	17	47	57	12	20	27	90
拟然比卡方检验	14.333				7.873		
自由度	6				4		
显著性值 (双边)	0.026				0.096		

表 19 介绍了军休工作人员获得社会工作职业资格的情况，获得助理社会工作师的全部集中在 29 岁以下，这与社会工作资格的报名条件有关，这些人大多没有资格报考社会工作者。获得社会工作者的工作人员在 20 多岁 (5.9%)、30 多岁 (6.4%) 和 40 多岁 (5.3%) 的人群里面近乎平均地分布，成为了在军休系统中推动社会工作的中坚力量，而 50 多岁的工作人员则完全没有通过的，这可能与他们接近退休年龄有关。差异性卡方检验 ($0.026 < 0.05$) 显示，获得社



会工作资格在年龄上存在着较大差异。

从职位上来看，获得助理社会工作师的都是一般工作人员，而在科室负责人中获得社会工作师的比例最高（14.8%），远远超过所负责人（5.0%）和一般工作人员（2.2%）。但是从统计角度看，差异性卡方检验（0.096 > 0.05）不能作为统计意义的显著，这和三类人群中都有 85% 以上的人未获得资格有关。

军休工作人员对社会工作的了解是否与试点有关，以下作一基本分析。

表 20-1 对社会工作的了解情况在试点和省市上的分布和差异（%）

	试点与否		省市			
	非试点	试点	北京	四川	河南	山东
非常了解	0.0	6.7	0.0	5.3	3.7	13.5
一般了解	100.0	86.7	94.5	78.9	96.3	83.8
不了解	0.0	6.7	5.5	15.8	0.0	2.7
人数 (N)	33	105	55	19	27	37
拟然比卡方检验	8.137		15.905			
自由度	2		6			
显著性值 (双边)	0.017		0.014			

表 20-1 展示了军休工作人员对社会工作的了解情况在试点和省市上的分布和差异。结果显示，在非试点单位 100% 表现出对社会工作的一般了解，而在试点单位中虽然一般了解的占了 86.7%，但也有 6.7% 非常了解。统计上的差异性卡方检验（0.017 < 0.05）也显著地支持了试点单位与非试点单位之间的差异。在省市方面看，山东省非常了解的工作人员远高于其他地区，达到 13.5%，这说明山东省青岛市在社会工作的推进方面还是走在前面的。

表 20-2 对社会工作的了解情况在分工和参加培训、教育情况上的分布和差异（%）

	在军休所从事专门社会工作的情况				参加社会工作专业培训、教育情况				
	专职	兼职	未从事	说不清	没参加过	听过几次讲座	接受过 7~15 天的培训	学习过 15~30 天专业课程	社会工作专科、本科毕业
非常了解	12.8	5.6	0.0	0.0	1.9	4.3	5.3	13.3	100.0
一般了解	79.5	91.7	94.3	96.3	87.0	93.5	94.7	86.7	0.0



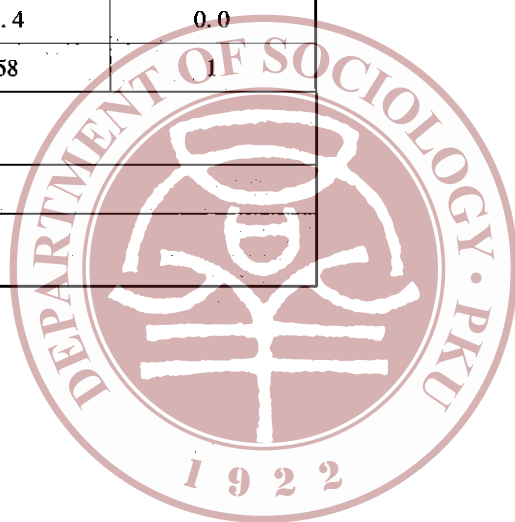
续表

	在军休所从事专门社会工作的情况				参加社会工作专业培训、教育情况				
	专职	兼职	未从事	说不清	没参加过	听过几次讲座	接受过7~15天的培训	学习过15~30天专业课程	社会工作专科、本科毕业
不了解	7.7	2.8	5.7	3.7	11.1	2.2	0.0	0.0	0.0
人数 (N)	39	36	35	27	54	46	19	15	1
拟然比卡方检验	11.270				16.347				
自由度	6				8				
显著性值 (双边)	0.080				0.038				

在分工方面，专职从事社会工作的工作人员中对社会工作非常了解的比例最高，有12.8%，兼职从事的有5.6%，未从事和说不清的工作人员中则没有对社会工作非常了解的。虽然差异性卡方检验 ($0.080 > 0.05$) 在统计上不显著，但是我们也可以通过对其比例的分析看到从事社会工作与对社会工作的了解之间存在着一定关联。从参加社会工作教育和培训角度看，参加的培训越多，对社会工作的非常了解的程度也就越高；而对社会工作不了解的人，主要集中在没有参加过培训以及只听过几次讲座的人群中，差异性卡方检验 ($0.038 < 0.05$) 说明这种差异也具有统计显著性。这表明社会工作的专业培训可以提高工作人员对社会工作的了解程度。

表 20-3 对社会工作的了解情况在职位和文化程度上的分布和差异 (%)

	文化程度			
	高中、中专、技校	大专	大学本科	研究生及以上
非常了解	0.0	0.0	12.1	0.0
一般了解	81.8	98.2	84.5	100.0
不了解	18.2	1.8	3.4	0.0
人数 (N)	22	57	58	1
拟然比卡方检验	19.478			
自由度	6			
显著性值 (双边)	0.003			



从学历角度看，基本呈现出学历越高对社会工作的了解程度也越高的趋势。由于整个样本中只有一名研究生及以上学历的工作人员，所以他选择的“一般了解”不具有说服力。对社会工作“非常了解”的工作人员全部拥有大学本科的学历，而高中、中专和技校的工作人员表示对社会工作“不了解”的最多（18.2%）。

接下来，我们来看看是否试点与人们对社会工作看法——是否有助于工作的影响。

表 21 社会工作对改进工作方法在试点因素上的分布和差异 (%)

	试点与否	
	非试点	试点
非常有帮助	45.2	70.0
有些帮助	54.8	30.0
没有帮助	0.0	0.0
人数 (N)	31	100
拟然比卡方检验	6.153	
自由度	1	
显著性值 (双边)	0.013	

表 21 介绍了社会工作对改进工作方法与试点与否的关系。表中资料显示，试点单位中有 70% 的工作人员认为社会工作对目前工作非常有帮助，明显高于非试点单位的 45.2%。差异性卡方检验 ($0.013 < 0.05$) 也从统计上表明了两类军休机构之间差异的显著性。这就是说，试点对人们形成社会工作有助于军休工作的看法是有促进作用的。

除了试点因素之外，有哪些更具体的因素会对人们的看法产生影响？以下从人员分工的角度进行分析，见表 22。

表 22 对社会工作的效果的认识在分工因素上的分布和差异 (%)

	在军休所从事专门社会工作的情况		
	专职	兼职	未从事
非常有帮助	80.6	54.3	53.1
有些帮助	19.4	42.9	40.6
没有帮助	2.9	6.3	



续表

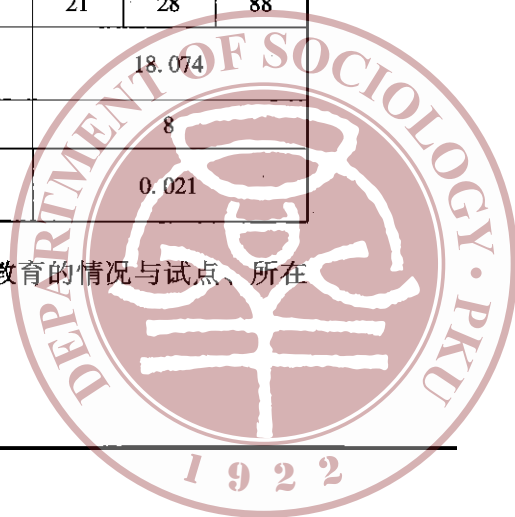
	在军休所从事专门社会工作的情况		
	专职	兼职	未从事
人数 (N)	31	35	32
拟然比卡方检验	13.362		
自由度	6		
显著性值 (双边)	0.038		

表 22 展示了社会工作对改善工作效果方面的作用与从事社会工作分工之间的关系。资料表明,人们从事社会工作的专业化程度越高(即他从事的工作越接近于社会工作),则他就越认为社会工作对其在改善工作效果方面的帮助越大。卡方检验 ($0.038 < 0.05$) 也在统计上证明了这几种类型之间的存在着显著性差异。“身在其中”,当事人对社会工作给予了较高评价,符合逻辑,也具有说服力。这在一定程度上表明了社会工作对于军休工作的意义。

表 23 参加社会工作专业培训和教育情况在试点、省市和职位上的分布和差异 (%)

	试点与否		省市				职位		
	非试点	试点	北京	四川	河南	山东	所负责人	科室负责人	一般工作人员
没参加过	63.6	33.7	16.7	38.9	89.3	40.5	19.0	46.4	44.3
听过几次讲座	15.2	39.4	48.1	27.8	7.1	35.1	19.0	32.1	37.5
接受过 7 ~ 15 天的培训	12.1	14.4	18.5	27.8	3.6	8.1	38.1	14.3	8.0
学习过 15 ~ 30 天专业课程	9.1	11.5	16.7			16.2	23.8	7.1	9.1
社会工作专科、本科毕业		1.0		5.6					1.1
人数 (N)	33	104	54	18	28	37	21	28	88
拟然比卡方检验	10.980		56.939				18.074		
自由度	4		12				8		
显著性值 (双边)	0.027		0.000				0.021		

表 23 展示了军休工作人员参加社会工作专业培训教育的情况与试点、所在



省市以及工作职位这三个因素之间的关系。试点单位没参加教育或培训的比例(33.7%)显著低于非试点单位(63.6%),而参加其他各种教育或培训的情况都高于非试点单位,尤其在听讲座方面。差异性卡方检验($0.027 < 0.05$)同时说明试点与非试点单位在参加培训方面具有显著性差异。各省市之间,北京市参加各种培训的比例(83.3%)明显高于其他省市,而河南省没参加过培训的比例(89.3%)则远高于其他省市,四川省与山东省情况比较接近。各地之间有明显差异,可能与各地社会工作教育资源有关,差异性卡方检验($0.000 < 0.05$)也从统计上支持了这一观点。在职位方面,总体上看,机构负责人受到的培训要多于科室负责人和一般工作人员,科室负责人和一般工作人员的情况比较接近。差异性卡方检验($0.021 < 0.05$)表明这种差异具有统计上的显著性,这在一定程度上显示出我国社会工作职业化自上而下的推动过程。

调查对象在是否使用社会工作和使用程度上表现出差异,那么,有哪些因素会影响他们对社会工作知识和技术的使用呢?下面是几个方面的分析。

表 24 应用社会工作情况在试点、分工和参加培训上的分布和差异 (%)

	试点与否		在军休所从事专门社会工作的情况				参加社会工作专业培训、教育情况				
	非试点	试点	专职	兼职	未从事	说不清	没参加过	听过几次讲座	接受过7~15天的培训	学习过15~30天专业课程	社会工作专科本科毕业
有意识系统地使用过	5.9	14.7	27	13.9	0.0	7.1	5.7	6.7	36.8	20.0	100
偶尔用到过	26.5	17.6	24.3	25.0	20.0	7.1	17	17.8	21.1	40.0	0
用过,但没有意识到	38.2	50.0	43.2	44.4	45.7	57.1	47.2	57.8	31.6	26.7	0
想用,但不知道怎样用	11.8	12.7	0.0	11.1	14.3	28.6	13.2	13.3	10.5	13.3	0
没用过	17.6	4.9	5.4	5.6	20.0	0.0	17	4.4	0.0	0.0	0
人数(N)	34	102	37	36	35	28	53	45	19	15	1
拟然比卡方检验	7.958		41.988				31.336				
自由度	4		12				16				
显著性值(双边)	0.093		0.000				0.012				

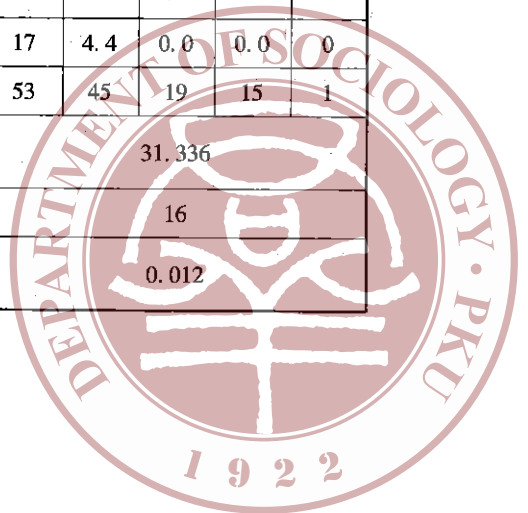


表 24 介绍了军休工作人员在工作中是否应用过社会工作知识方法与是否试点之间的关系。从表中可知, 试点单位有意识系统地使用社会工作的比例 (14.7%) 远高于非试点单位 (5.9%), 不同程度地用过社会工作 (包括前三种情况) 的比例 (82.3%) 也要高于非试点单位 (70.6%)。虽然从统计上看 ($0.093 > 0.05$) 二者不具有显著性差异, 但是从比例上我们可以看到一些差别。从分工方面看, 专职从事社会工作的工作人员有意识系统地使用社会工作的比例 (27%) 显著 (卡方值 $0.000 < 0.05$) 高于其他群体。从参加社会工作专业培训和教育的情况来看, 参加培训的越多, 有意识地使用 (包括有意识系统地使用过和偶尔用到过) 社会工作的比例就越高, 依次为 100%、60%、57.9%、24.5% 以及 22.7%。差异性卡方检验 ($0.012 < 0.05$) 也在统计上证明了不同类型之间具有显著性差异。

表 25 社会工作对军休工作人员的帮助在从事社会工作分工上的分布和差异 (%)

	在军休所从事专门社会工作的情况			
	专职	兼职	未从事	说不清
社会工作价值观	45.5	33.3	25.7	7.4
社会工作方法	27.3	39.4	31.4	25.9
了解新知识	21.2	18.2	25.7	29.6
改进了对军休工作的看法		9.1	14.3	33.3
视野开阔了	6.1		2.9	3.7
人数 (N)	33	33	35	27
拟然比卡方检验	29.048			
自由度	12			
显著性值 (双边)	0.004			

表 25 描述了社会工作对军休工作人员的帮助与从事社会工作的分工之间的关系。从表中可见, 工作人员从事社会工作的专业化程度越高就越看重社会工作在价值观方面的作用, 专职的高达 45.5%。而兼职从事社会工作和未从事的工作人员则更看重社会工作的方法 (39.4% 和 31.4%)。差异性卡方检验 ($0.004 < 0.05$) 也表明了不同分工在统计上的显著性差异。



三、 通径分析（1）——“了解”模型

为了更好地说明上述因素之间的关系，弄清影响军休工作人员对社会工作了解程度的因素，以下进行通径分析，以反映其内在逻辑。

1. 变量说明

表 26 通径分析变量说明表

变量代码	变量意义	赋值
Z1	学历	1. 初中以下 2. 高中、中专、技校 3. 大专 4. 大学本科 5. 研究生及以上
Z2	职位	1. 一般工作人员 2. 科室负责人 3. 所负责人
Z3	参与培训	1. 没参加过 2. 听过几次讲座 3. 接受过 7~15 天的培训 4. 学习过 15~30 天专业课程 5. 社会工作专科、本科毕业 6. 社会工作研究生毕业
Z4	对社工的了解情况	1. 不了解 2. 一般了解 3. 非常了解

如表 26 所示，本次通径分析涉及学历、地位、参与培训以及对社会工作的了解情况这四个变量。这四个变量本身都是定序变量，为了能够简明地看到各个变量之间的关系^①，现我们将各个变量赋值之间的距离设定为 1，将定序变量转化为定距变量。另外，为了通径分析的简洁，分别用 Z1~Z4 来代表以上四个变量。

2. 通径公式

$$Z2 = 0.184Z1$$

$$F = 4.849 \quad P = 0.029 \quad R \text{ 平方} = 0.034$$

$$Z3 = 0.239Z2$$

$$F = 8.187 \quad P = 0.005 \quad R \text{ 平方} = 0.057$$

$$Z4 = 0.251Z1 + 0.255Z3$$

$$F = 11.331 \quad P = 0.000 \quad R \text{ 平方} = 0.147$$

以上是整个通径分析的回归方程。为了报告的简洁，整个回归报告采用的是标准化的回归系数。由第一个回归方程可见，学历与职位呈现出显著性

^① 由于工作人员问卷的样本较小，如果将所有定序变量降级为定类变量，采用虚拟变量进行回归就很难保证回归的质量，因此将定序变量升级为定距变量来分析问题也是一种退而求其次的解决办法。



($P=0.029 < 0.05$) 的正相关, 结合变量的赋值可以看到, 学历越高的人在军休所担任的职务就越高。从第二个回归方程可以看出, 参与培训的情况和职位也呈现出显著 ($P=0.005 < 0.05$) 正相关, 也就是说, 职位越高的人参与的培训就越多。第三个回归方程显示, 在同等学历的情况下, 工作人员对社会工作的了解情况与其参与培训的情况呈正相关, 即同等学历的情况下, 培训水平每升高一个标准差 (培训程度有所增强), 工作人员对社会工作的了解程度就会提高一个标准差 (了解程度有所增加); 在同等参与培训的情况下, 学历每增加一个标准差 (学历有所升高), 工作人员对社会工作的了解程度就提高一个标准差 (了解程度有所增加)。

就三个回归方程整体而言, R 平方都比较小, 分别为 0.034、0.057 和 0.147, 这说明方程本身并不太理想。自变量对因变量的整体解释能力比较低, 这与样本规模、变量特征 (由定序变量转变成的定距变量) 等因素有关。

3. 通径模型

根据以上分析, 可以得到如下模型:

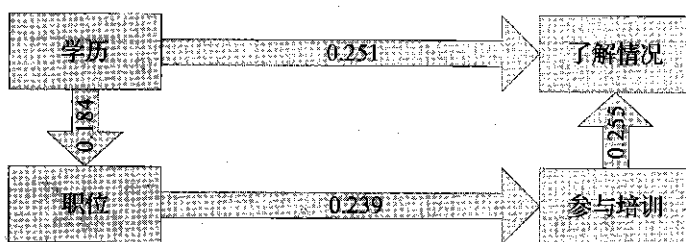


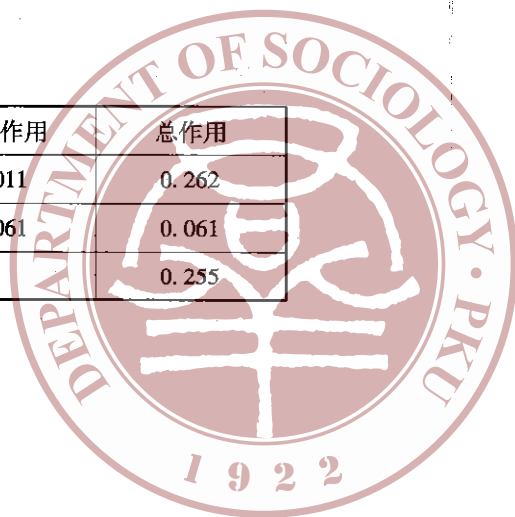
图1 “了解” 社会工作情况的通径模型

图1直观地展示了各个变量之间的关系, 外生变量学历可以直接影响到工作人员对社会工作的“了解情况”, 也可以间接地通过职位、参与培训的情况进而影响到对社会工作的了解。

4. 外生变量对内生变量的作用

表 27 外生变量对内生变量的作用

变量	变量名称	直接作用	间接作用	总作用
Z1	学历	0.251	0.011	0.262
Z2	职位		0.061	0.061
Z3	参与培训	0.255		0.255



在本模型中，只有学历一个外生变量，有职位、参与培训情况、对社会工作的了解情况三个内生变量，其中学历对于“了解情况”的总作用为0.262，这说明学历越高，对社会工作了解的程度越深；职位对“了解情况”只有间接作用，因此它的总作用和间接作用相同，都是0.061，表明职位越高，对社会工作的了解也越多，但是这种作用相对微弱；参与培训对“了解情况”只有直接作用，它的总作用为0.255，这说明参与工作人员参与培训越多，他对社会工作的了解也就越深入。

四、 通径分析（2）——“应用”模型

为了解影响社会工作应用程度的因素和影响路径，我们来作另外一个通径分析。

1. 变量说明

表 28 变量说明

变量代码	变量意义	赋值
Z1	从事社会工作的分工	1. 未从事 2. 兼职 3. 专职
Z2	参与培训	1. 没参加过 2. 听过几次讲座 3. 接受过7~15天的培训 4. 学习过15~30天专业课程 5. 社会工作专科、本科毕业 6. 社会工作研究生毕业
Z3	应用社会工作情况	1. 没用过 2. 想用，但不知道该怎样用 3. 用过，但没意识到 4. 偶尔用到过 5. 有意识系统地使用过

由表28所示，本模型共包括三个变量，分别为从事社会工作的分工、参与培训的情况以及应用社会工作的情况。三个变量都是定序变量，现将其直接转化为定距变量，分别用Z1—Z3来表示。

2. 通径公式

$$Z2 = 0.219Z1$$

$$F = 5.329 \quad P = 0.023 \quad R^2 = 0.048$$

$$Z3 = 0.309Z1 + 0.265Z2$$

$$F = 13.260 \quad P = 0.000 \quad R^2 = 0.206$$



以上是整个通径分析的回归方程，由于关系比较简单，只有两个回归方程。方程一展示了参与培训和从事社会工作分工之间的关系，二者是显著的正相关关系，即分工中社会工作的专业化程度越高，参与培训的程度就越强；方程二是一个多元回归，它说明在相同分工的情况下，参与培训的程度每提高一个标准差（参与的培训更多），应用社会工作的情况就会提高一个标准差（更能够有意识地使用社会工作）；在参与培训相同的情况下，分工程度每提高一个标准差（专业化程度提高），应用社会工作的情况也会提高一个标准差（更能够有意识地使用社会工作）。

这组回归方程同样面临着上一组方程遇到的问题，即 R 平方过小，只有 0.048 和 0.206，这同样与样本规模和变量形式等因素相关。

3. 通径模型

根据以上分析，可以得到如下模型：

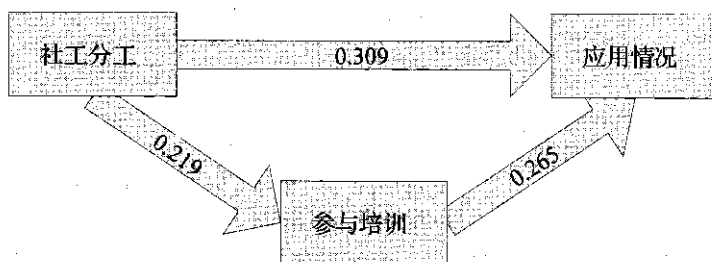


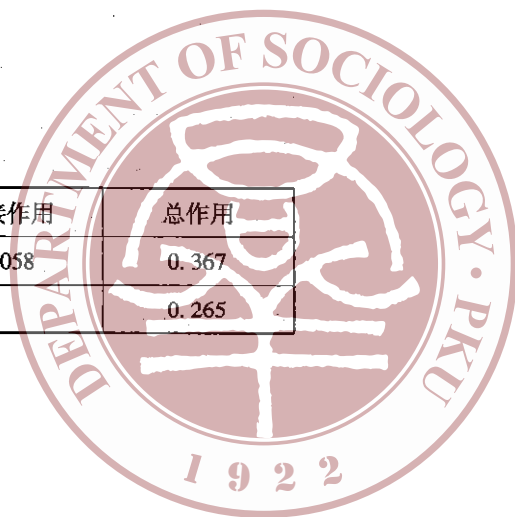
图 2 “应用”社会工作情况通径分析

从图 11 中可以直观看出，从事社会工作的分工既对社会工作的应用情况具有直接作用，也通过参与培训对其有间接作用。当然，分工与参与培训之间的关系可能会引起讨论。但是，由于实际调查中发现并不是参加培训后都会调至新的岗位，而且几乎所有机构都没有设置真正独立的社会工作岗位，所以我们有理由认为分工在先，接受培训在后，进而形成上述模型。

4. 外生变量对内生变量的作用

表 29 外生变量对内生变量的作用

变量	变量名称	直接作用	间接作用	总作用
Z1	从事社会工作的分工	0.309	0.058	0.367
Z2	参与培训	0.265		0.265



本模型中只有从事社会工作的分工这一个外生变量，还有参与培训和对社会工作的应用两个内生变量。其中，工作分工对社会工作的应用的总作用为0.367，这说明工作中从事社会工作越专业化，对社会工作的应用也越多；参与培训对社会工作的应用情况的总作用为0.265，这表明参与培训越多，对社会工作的应用也越多。

五、 通径分析（3） —— “了解—应用”模型

为了解影响社会工作了解程度和应用程度的关系，我们来作一个总的通径分析。

1. 变量说明

表 30 变量说明

变量代码	变量意义	赋值
Z1	参与培训	1. 没参加过 2. 听过几次讲座 3. 接受过7~15天的培训 4. 学习过15~30天专业课程 5. 社会工作专科、本科毕业 6. 社会工作研究生毕业
Z2	对社会工作的了解情况	1. 不了解 2. 一般了解 3. 非常了解
Z3	应用社会工作情况	1. 没用过 2. 想用，但不知道该怎样用 3. 用过，但没意识到 4. 偶尔用到过 5. 有意识系统地使用过

由表30所示，本模型共包括三个变量，分别为参与培训的情况、对社会工作的了解情况以及应用社会工作的情况。三个变量本身都是定序变量，现将其直接转化为定距变量，并分别用Z1—Z3来表示。

2. 通径公式

$$Z2 = 0.292Z1$$

$$F = 12.360 \quad P = 0.001 \quad R \text{ 平方} = 0.085$$

$$Z3 = 0.323Z1 + 0.087Z2$$

$$F = 9.393 \quad P = 0.000 \quad R \text{ 平方} = 0.128$$

以上是整个通径分析的回归方程，由于关系比较简单，只有两个回归方程。方程一展示了了解社会工作的情况和参与培训之间的关系，二者是显著的正相关关系，即参与培训越多，对社会工作的了解程度也越高；方程二是一个多元回归，它说明在对社会工作了解程度相同的情况下，参与培训的程度每提高一个标



准差（参与的培训更多），应用社会工作的情况就会提高一个标准差（更能够有意识地使用社会工作）；在参与培训相同的情况下，了解社会工作的程度每提高一个标准差（了解的越深入），应用社会工作的情况也会提高一个标准差（更能够有意识地使用社会工作），但是从回归系数上可以看出“了解”对“应用”的作用比较弱。

这组回归方程同样面临着前两组方程遇到的问题，即 R 平方过小，只有 0.085 和 0.128，这同样与样本规模和变量形式等因素相关。

3. 通径模型

根据以上分析，可以得到如下模型：

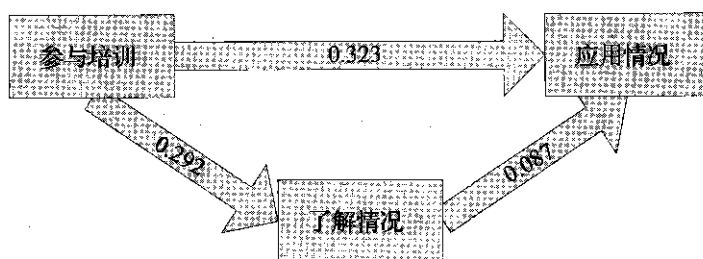


图3 “了解—应用”社会工作情况通径分析

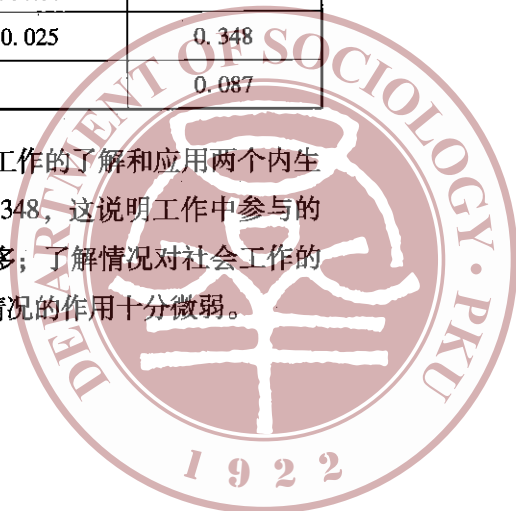
从图3中可以看出，参与培训既对社会工作的了解情况有影响，也对社会工作的应用情况有直接影响，了解情况对应用情况具有较弱的作用。这说明一些了解社工的工作人员可能并没有从事社会工作的相关岗位，因此应用的也比较少，二者的相关性比较弱。

4. 外生变量对内生变量的作用

表31 外生变量对内生变量的作用

变量	变量名称	直接作用	间接作用	总作用
Z1	参与培训	0.323	0.025	0.348
Z2	了解情况	0.087		0.087

本模型中有参与培训情况一个外生变量，有对社会工作的了解和应用两个内生变量。其中，参与培训对社会工作的应用的总作用为 0.348，这说明工作中参与的社会工作相关培训越多越系统，对社会工作的应用也越多；了解情况对社会工作的应用情况的总作用只有 0.087，这表明了解情况对应用情况的作用十分微弱。



第四章

结 论

一、 工作人员对社会工作的了解程度

总体来看,从事军休工作的人员中绝大部分对社会工作都有“一般了解”。专职或兼职涉及社会工作的工作人员占一半左右,而通过社会工作职业资格考试的却不足10%(可喜的是“社会工作者”占了所有获得社会工作资格的工作人员的2/3),这说明社会工作在军休系统中正处于不断向前推进的过程之中,认识已经全面提高,应用正在推进,而专业化才刚刚起步。大多数工作人员有着丰富的经验,正在按照自己理解的社会工作开展工作。

二、 社会工作在军休机构中发挥了重要的功能和作用

工作人员把“社会工作、心理学、老年学等方面的知识”作为仅次于“政策法规方面知识”的需要加强的知识和能力;社会工作的知识和技能在“改善军休干部与工作人员之间的关系”、“促进军休干部之间的和谐”以及“减少军休干部负面情绪”等方面发挥了重要作用;70%左右的工作人员认为所在单位非常需要引进社会工作。由此可见,社会工作已经成为大多数军休工作人员思想和实践中解决工作困难的一剂良方。

三、 试点单位与非试点单位在推进社会工作的众多方面存在着显著性差异

这反映在专职或兼职从事社会工作的人员比例,对社会工作的了解程度,社会工作在改进工作方法方面的作用,接受社会工作专业教育、培训的情况,应用



社会工作的情况等方面。这充分肯定了试点单位在推动军休社会工作方面的努力尝试，证明了试点单位推动军休社会工作的成效，同时也在一定程度上肯定了社会工作在军休机构中的功能与作用。

四、各地发展社会工作有差距

本次调研在地区抽样上花费了较大工夫，虽然只有四个城市却在地区上涵盖了东部、中部和西部，在城市级别上涵盖了直辖市、省会城市、计划单列市以及地级市，在城市规模和经济发展水平上也呈现出明显的层次。本研究发现在军休系统推动社会工作各地区存有差异。具体说来，在专职或兼职从事社会工作方面，发达地区要显著高于欠发达地区；在对社会工作了解程度方面，山东青岛走在了全国的前列；在参与社会工作专业培训方面，发达地区要明显高于欠发达地区，河南南阳所有工作人员中只有一位试点单位的负责人参加过专业培训。因此，在推动军休社会工作方面还需要加强对中西部地区中小城市的关注。

五、受教育水平与对社会工作的了解有关

从军休社会工作的“了解模型”中可以看到，军休工作人员的学历以及参与培训的程度显著影响了工作人员对社会工作的了解程度。这可以理解为社会工作教育的先赋因素和后天因素，学历较高的人通常会具有较强的学习能力，便于其学习包括社会工作在内的新的知识和技能；而社会工作的培训情况则为工作人员提供了便捷的学习机会，有助于他们对社会工作的掌握。因此，可以在军休机构中选择一些学历较高的人进行系统的培训，在军休机构中培养一批军休社会工作的先行者。

六、所在岗位与培训对应用社会工作有积极作用

军休社会工作的“应用模型”展示了从事社会工作的专业分工、参加培训情况与应用社会工作情况之间的关系。它说明从事社会工作分工的专业化程度直接影响到应用社会工作的程度，而参与培训较多的工作人员，应用情况也更好。



些。可见，从事社会工作的人，如果能够参加较多的培训，就能够更好地引用社会工作。因此，可以针对在军休工作中专职或兼职从事社会工作的人进行培训，以得到更好的效果。

七、 了解和应用程度

参与培训对社会工作的了解和应用都有显著的积极作用，但是“了解”和“应用”之间的联系较弱。这或许说明，军休机构中了解社会工作的人员可能是由于上级领导的要求而去了解，自己并非从事与社会工作相关的工作。因此，他们了解的程度对应用的程度并没有直接显著作用。

八、 社会工作的发展在军休机构中已形成良好氛围

从主观方面看，工作人员对社会工作抱有很大期望，既希望自己能够多参与培训、学习社会工作相关知识，也希望能够在军休机构中引入专业社会工作人才，增加社会工作专业岗位设置，服务于军休工作。这体现出军休工作人员基于对社会工作的了解而产生的信心和希望。



附录

调查问卷

省/直辖市:

军队离休退休干部休养所:

工作人员代码:

军休工作调查问卷（工作人员卷）

尊敬的受访者:

您好!

为改善军休系统服务管理方法、提高服务管理水平,更好地服务于广大军队离休退休干部,全国军休系统结合各地实际,相继引入了社会工作的理念、理论和方法。为进一步推动军休工作发展,国家民政部委托北京大学社会学系收集我国有代表性的军休机构的资料,评估社会工作在军休机构中的功能和作用,并为进一步改进军休社会工作提出有根据的建议。

作为军休系统的工作人员,您对调研涉及的各项问题有着很大的发言权,请您抽一点时间将自己的真实情况和想法提供给我们。我们将充分尊重您的看法(问卷中的答案没有对错之分,并将对您的答案保密,请不必有任何顾虑)。您的意见和建议将对推进军休社会工作有很大帮助。我们诚恳地希望得到您的支持。

谢谢!

北京大学社会学系

二〇〇九年二月

填写说明:

(1) 请在每一题后适合您自己情况的答案序号上画√,或在_____处填上适当的内容。

(2) 如果有些题目未列出适合您的情况和想法的项目,请在该题的“其他”栏或空白处

填写您的具体情况和想法,并画V。

(3) 如无特殊说明,每一问题只能选择一个答案。

一、基本情况

1. 您的性别:(1) 男 (2) 女



2. 您的年龄：_____岁
3. 您的文化程度：
 - (1) 初中及以下 (2) 高中、中专、技校 (3) 大专
 - (4) 大学本科 (5) 研究生及以上
4. 您现在的职位是：
 - (1) 所负责人 (2) 科室负责人 (3) 一般工作人员
5. 您现在的职级是：
 - (1) 正副处级 (2) 正副科级 (3) 科员 (4) 办事员
 - (5) 高级技师 (6) 技师 (7) 高级工 (8) 初级工 (9) 普通工
6. 您从事军休工作已经_____年
7. 您在军休所从事专门社会工作的情况：
 - (1) 专职 (2) 兼职 (3) 未从事 (4) 说不清
8. 您获得社会工作者职业水平资格的情况：
 - (1) 获得助理社会工作者 (2) 获得社会工作者 (3) 未获得

二、个人工作

9. 您日常工作的最主要内容是：
 - (1) 按政策落实军休干部“两个待遇” (2) 医疗保障
 - (3) 组织开展文体活动 (4) 一般行政性工作
 - (5) 一般服务性工作 (6) 其他_____
10. 您工作中经常碰到的问题是：(选两项的，按重要程度排序)
 - (1) 政策滞后、缺失或不配套 (2) 部队遗留问题责任不清
 - (3) 服务对象个性化需要难以满足 (4) 资源短缺
 - (5) 个人能力有限 (6) 其他_____

第一：_____ 第二：_____

11. 您对社会工作：
 - (1) 非常了解 (2) 一般了解 (3) 不了解 (请接第14题)
12. 如果您了解社会工作，请您结合个人情况对以下说法作评价：

序号	说法	非常有帮助	有些帮助	没有帮助
1	社会工作对改进工作方法			
2	社会工作对改善工作效果			
3	社会工作对提高自身工作积极性			

13. 如果您认为有帮助 (认为“无任何帮助者”不必回答)，那么帮助主要是来自：(选



两项的，按重要程度排序)

- (1) 社会工作价值观 (2) 社会工作方法 (3) 多了新知识
(4) 改进了对军休工作的看法 (5) 视野开阔了 (6) 其他_____

第一: 第二:

14. 您认为和谐军休家园、和谐军休家庭、和谐军休社区主题相关活动的效果如何?

- (1) 很好 (2) 一般 (3) 较差

三、服务管理

15. 据您了解, 军休干部的主要困难是: (选三项的, 按困难程度排序)

- (1) 身体健康方面 (2) 家庭、邻里、军休所等社会支持方面
(3) 日常生活服务方面 (4) 集体活动参与方面
(5) 角色转变方面 (现职到离职、军队到地方、军人到百姓)
(6) 遗留问题方面 (7) 其他_____

第一位: 第二位: 第三位:

16. 您认为军休干部主要有哪些需求? (选三项的, 按重要程度排序)

- (1) 了解相关政策 (2) 落实相关待遇 (3) 解决遗留问题
(4) 医疗卫生保障 (5) 参加集体活动 (6) 改善服务设施
(7) 提高精神生活 (8) 获得社会支持 (9) 其他_____

第一位: 第二位: 第三位:

17. 为了更好地服务军休干部, 您觉得工作人员需要加强下面哪些知识和能力的, 按重要程度排序)

- (1) 政策法规方面的知识 (2) 社会工作、心理学、老年学方面知识
(3) 沟通协调的能力 (4) 组织策划活动的的能力
(5) 争取和整合资源的能力 (6) 其他_____

第一位: 第二位: 第三位:

18. 您认为社会工作的知识和技能可以在哪些方面发挥作用? (选三项的, 按作用大小排序)

- (1) 改善军休干部与工作人员之间的关系
(2) 促进军休干部之间的和谐 (3) 减少军休干部负面情绪
(4) 吸引更多军休干部参加集体活动 (5) 有效回应军休干部需求
(6) 提升志愿服务工作水平 (7) 缓解工作人员自身压力
(8) 其他_____

第一位: 第二位: 第三位:

四、职业发展

19. 您参加社会工作专业培训、教育情况:



- (1) 没参加过 (2) 听过几次讲座
(3) 接受过 7~15 天的培训 (4) 学习过 15~30 天专业课程
(5) 社会工作专科、本科毕业 (6) 社会工作研究生毕业
20. 在工作中您是否应用过社会工作知识或方法?
(1) 有意识系统地使用过 (2) 偶尔用到过 (3) 用过, 但没意识到
(4) 想用, 但不知道该怎么用 (5) 没用过
21. 从发展角度看, 您认为您所在岗位是否需要社会工作专业培训?
(1) 非常需要 (2) 一般需要 (3) 没有必要 (请接第 23 题)
22. 如果需要, 您最希望获得哪方面的培训?
(1) 社会工作政策法规 (2) 社会工作相关理论
(3) 社会工作实务技巧 (4) 其他_____
23. 从发展的角度看, 您认为您所在单位是否需要引进社会工作?
(1) 非常需要 (2) 一般需要 (3) 没有必要
24. 您对改进军休工作还有什么意见和建议, 请说明。

填写完毕, 非常感谢您的支持与配合!

