

中国社会工作文化胜任力的四维结构及其影响因素分析

吴帆 付聪

【摘要】基于对社会工作领域广泛运用的“社会工作文化胜任力自我评价工具”(SWCCSA)的本土化,界定中国情境下文化胜任力的内涵,形成了由文化意识、知识获取、技能发展和实践能力四个维度构成的SWCCSA-中国版本,并对1000名高校社会工作专业学生和在职的社会工作者展开测量和数据分析。调查结果显示,中国社会工作文化胜任力属于中等偏下水平,性别、身份属性、文化背景、实践经验、是否接受培训等因素显著影响文化胜任力水平。提出社会工作教育者应自觉回应来自文化多样性的挑战,打造理论、实务和实践三位一体的文化胜任力教学体系,在理论、实务和实践教学环节中设置专门课程,对学生的文化胜任力展开系统训练。

【关键词】社会工作;文化胜任力;文化多样性;社会工作教育;高等教育

【作者简介】吴帆(1976-),女,南开大学周恩来政府管理学院教授、博士生导师;付聪(1995-),男,南开大学周恩来政府管理学院博士研究生(天津 300350)。

【原文出处】《北京工业大学学报》:社会科学版,2022.2.62~73

【基金项目】国家社会科学基金重点项目(17ARK004)。

一、问题提出

文化无声地植入日常生活、制度体系与社会发展的各个领域,个人的言行举止和生活方式既被文化形塑,也受到来自文化合理性的约束。在现代化和信息化进程中,一个显著的特征便是文化更加多元,各类亚文化彰显出现代社会中个体自我理解的多样性,以及个体对话语表达和自我身份认同的强调。尊重、理解和承认文化多样性,实现文化共生是社会文明发展应秉承的一个基本理念。社会工作作为一个以实践为基础的职业,旨在协助个人、家庭等服务对象更好地应对生命历程中的各种挑战、提升个体发展能力,并最终促进社会的变革与发展。因此,社会工作的服务对象往往具有独特的文化背景,不仅涉及服务对象所属的社区、社群、民族,乃至更加广泛的地域和国别,也涵盖个人的生活经历、成长环境,并体现在价值取向、认知、态度和行为方式等

方面。准确识别服务对象的文化特点,作出适切的反应以达成高质量的服务传输和服务效果,已成为当代社会工作服务领域对从业人员的一个核心要求。但是,包括社会工作者在内的大多数专业人员都在单一文化传统中接受培训^[1],对文化多样性的专业培训远远滞后于社会工作的实践要求。

在此背景下,文化胜任力(cultural competence)被引入社会工作领域^[2-3],用以衡量社会工作专业学生或从业者对多元文化的敏感度,并以此设定社会工作多元文化素养能力的培养目标和主要内容。目前,活跃的社会流动、明显的城乡差异、亚文化群体的快速涌现与消失等,都构成了当代中国文化多样性表征的重要内容。然而,中国社会工作教育中对专业学生或从业者在文化多样性方面的专门训练几乎是空白的。事实上,在中国情境下讨论社会工作文化胜任力既具有与西方的相通之处,也有独特的

研究意义:一方面,文化多样性构成了中国社会工作领域中最为重要、最具挑战性的主题之一,亟待我国教育界与实务界的积极应对;另一方面,中国的文化多样性既表现为浓厚的传统文化与急剧变化的现代文化的交织,也体现出文化的结构性特征与个体化特征的叠加。从文化多样性视角理解服务对象在价值观、利益诉求、角色规范等方面的日益复杂化和多样化,加强对社会工作专业学生与从业者的专业教育和训练,提升实务的文化适切性和服务成效,是中国社会工作发展的应有之义。

本研究试图探讨中国情境下社会工作文化胜任力的内涵,开发本土化的测量工具,厘清影响中国社会工作文化胜任力的核心要素,并以此为依据探讨社会工作教育应如何应对来自文化多样性的挑战。

二、文献综述

国际社会工作者联合会(International Federation of Social Workers, IFSW)与国际社会工作教育联盟(International Association of Schools of Social Work, IASSW)将“尊重多样性”视为社会工作的首要原则,并在社会工作领域达成了广泛的共识^[4]。多样性强调对服务对象身份复杂性的认知,以及对人类差异的尊重,而在当代社会,多样性的定义超越了仅仅基于种族、族裔或性别确定的概念性特征^[5],进一步扩展到个体微观层面的认知、态度和行为方式差别等。例如,为了提升服务的专业性,社会工作者需要注重涉及服务对象在价值观、世界观、行为规范、沟通方式等方面的多样性^[6],多样性的课程也应该涉及价值观念、态度与行为等层面^[7]。因此,文化多样性呈现出人类价值观、信念、行为规范、交流方式等多种存在形式,这就要求社会工作者能够保持对文化的敏感度,理解服务对象所处的不同文化背景与环境^[8],这种能力被称之为文化胜任力。文化胜任力与文化意识、文化知识、文化理解、文化敏感、文化互动和文化技能等概念紧密关联,既体现为社会工作者与服务对象之间充满关心和尊重的一种关系^[9],也体现为社会工作者将文化知识和文化意识转化为具体干预措施的一种能力^[10]。在实践中,社会工作者会遇到不同的服务对象与各种新的状况,文化胜任力意味着社会工作者能够在多样化的社会背景下体验服务对象的独特性,并在此过程中保持对文化差异

性及相似性的高度认知^[6]。具有文化胜任力的社会工作者能够掌握与文化相关的种族历史、价值观和知识,理解服务对象所面临的问题,并力求通过提供微观和中观层面的帮助,推动宏观层面政策的发展,对处于文化多样性或民族(群体)多样性背景下的服务对象产生积极作用^[11]。

文化胜任力是一个多维度、多面向的概念,是态度、信念、知识与能力的集合体,既涉及对不同文化的认可、尊重与理解,也涉及为不同文化背景下的人或群体提供适切性的服务。1996年,多元文化咨询与发展协会(The Association for Multicultural Counseling and Development, AMCD)从态度和信念(attitudes and beliefs)、知识(knowledge)、技能(skills)三个维度首次明确了文化胜任力的概念框架^[12]。随后,诸多学者展开了进一步的探讨,如麦克菲特(McPhatter)将文化胜任力划分为启蒙意识(enlightened consciousness)、基础知识库(grounded knowledge)、累积的技能熟练度(cumulative skill proficiency)^[10]。而有学者则将文化胜任力划分为世界观(worldviews)、能力构成(competence components)和治疗干预(therapeutic interventions)^[13]。文化胜任力的概念框架自提出后,测量文化胜任力的工具也迅速得到了开发,如“文化胜任力自我评估问卷”(Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire,简称CCSAQ)^[14]、“文化胜任力评估”(Cultural Competence Assessment)^[15]、“多元文化咨询量表”(Multicultural Counseling Inventory)^[16]、“文化多样性意识问卷”(The Cultural Diversity Awareness Questionnaire)^[17]等一系列测量工具促进了文化胜任力的实证研究。虽然,上述测量工具只适用于一般意义上的文化胜任力,不具有某个特定领域或特定群体的针对性,但依旧对社会工作文化胜任力测量工具的开发极具启示意义。

卢姆(Lum)在一般文化胜任力分析框架的基础上,提出社会工作文化胜任力的三维分析框架,即文化意识(cultural awareness)、技能发展(skill development)和知识获取(knowledge acquisition)。他所提出的社会工作文化胜任力分析框架代表性强,在社会工作领域得到了广泛的认可和应用。其中,文化意识是针对文化背景、问题和特定环境下的关系的学习,包含社会工作者对自身文化和服务对象文化的

意识;技能发展是指社会工作者能够在助人情景下发展并使用的一系列行为技能,这往往与服务对象的多元文化实践过程相关联;知识获取指社会工作者了解受压迫群体的历史、价值观和行为模式,掌握有助于促进理解服务对象与多元文化相关的理论^[1]。同时,学者们也使用了不同的测量工具探讨社会工作领域不同群体的文化胜任力水平。例如,霍尔(Hall)对美国1000名社会工作专业硕士(Master of Social Work,简称MSW)的调查显示,社会工作专业硕士(MSW)的文化胜任力处于较高水平,且显示出对多元文化背景服务对象开展服务的兴趣^[18]。相较于专业学生,社会工作者在文化胜任力的技能维度上表现出更高的水平^[19]。此外,社会工作教育者良好的文化胜任力水平是提升学生文化胜任力的关键,学者基于“多元文化咨询能力与培训调查问卷(修订版)”(Multicultural Counseling Competence and Training Survey-Revised, MCCTS-R)^[20]测量了瑞典社会工作教育者文化胜任力水平,结果显示教育者的多元文化知识(multicultural knowledge)因子得分最低,多元文化术语(multicultural terminology)因子得分最高,多元文化意识(multicultural awareness)因子的分值处于中等水平^[21]。

社会工作文化胜任力的影响因素也是这一研究领域的重点议题,基于文献梳理我们大致可以得到三个主要结论。第一,文化胜任力与社会工作者的自然属性有关,尤其是从业者的种族属性会对文化胜任力水平产生明显的影响。如有学者指出在不同种族间,非裔美籍社会工作者的文化胜任力水平更高^[22]。相对于其他族裔,犹太裔美籍社会工作者文化胜任力的水平更低^[19]。就文化胜任力的具体维度而言,文化意识维度与个人种族认同的发展有着密切关联,具有较高种族认同感的社会工作专业学生,文化意识维度对应的文化胜任力水平相对较低^[23]。第二,文化胜任力与社会工作者的工作属性有关。诸多研究一致表明,从事社会工作实务的年限越长,文化胜任力的水平越高^[18],此外,持不同等级执业资质的社会工作者的文化胜任力水平也不同。如学者基于“文化胜任力自我评估问卷”(CCSAQ)对美国211名社会工作者的调查显示,持有高级社会工作资质(advanced licensure)社会工作者的文化胜任力水平明

显比未持有这一资质的更高^[22]。第三,针对文化胜任力方面的训练有助于提高社会工作者的文化胜任力水平。接受过文化胜任力训练的个人在文化技能、文化知识方面的得分均高于未接受文化胜任力训练的个体^[24]。社会工作者参加与“文化”或“文化胜任力”相关培训的次数越多,文化胜任力水平越高,即使参加相关研讨会也有利于文化胜任力水平的提升,而社会工作者查阅或使用专业文献频率越高,文化胜任力水平也随之越高。

目前,我国学界针对文化胜任力议题的研究不多,主要集中在医学护理、心理健康与公共管理三个领域。这些研究对文化胜任力的概念和内涵^[25]、理论模型^[26-27]、以及指标体系建构与测量^[28]进行了梳理和阐述,并基于不同的学科初步探讨了提升文化胜任力实践能力的应对策略。但是,上述研究还处于对西方文化胜任力概念和分析框架的整理和介绍上,既缺乏对中国社会情境下文化胜任力的系统性研究,也缺少对中国本土文化胜任力测量工具的开发和实证研究,特别是几乎没有展开针对社会工作领域文化胜任力的研究,亟待学界和实务工作者的关注、思考与研究。

总体上,现有文献发展了专门的测量工具以探讨社会工作者的文化胜任力水平,并针对影响因素展开了较为系统的分析。但是,目前的研究存在两个明显的不足:一是社会工作文化胜任力的研究及测量工具基本是在西方语境中展开的,如何在中国情境下界定文化胜任力的内涵、发展本土化的测量工具是一项基础性工作,亟待学者及时展开相关议题的研究。二是关于社会工作专业学生及从业人员的文化胜任力现状与专业教育或职业教育发展之间如何有效衔接的研究较少,不利于社会工作对服务对象的文化多样性做出有效回应。

三、SWCCSA量表的中国本土化

美国学者卢姆(Lum)基于文化意识、技能发展和知识获取三维度的概念框架,开发了“社会工作文化胜任力自我评估工具”(Social Work Cultural Competencies Self-assessment Instrument,简称SWCCSA)。SWCCSA量表专门针对社会工作领域开发,具有较强的专业指向性和针对性,且经过作者多次修定,内容成熟,原始量表的信度高(Cronbach's Alpha为

0.9437)^[11],被学界和实务界广泛运用,因此,我们选择SWCCSA量表进行本土化。SWCCSA量表是一个由36个题项构成的4级李克特量表(4 likert-type scale),1代表“完全不符合”,2代表“不太符合”,3代表“有些符合”,4代表“完全符合”,分值越高,表明文化胜任力水平越高。

(一)SWCCSA中国版本的本土化过程

SWCCSA量表是置于美国的社会与文化背景开发的,本文将其在中国的本土化具体分为三个步骤:第一,翻译原始量表。以更契合中国情境、符合中文表述习惯的用语进行翻译,易于被调查者理解。第二,根据中国情境下的文化多样性特点调整部分题项,并开展试调查。通过试调查向15位社会工作专业学生和10位社会工作者收集详细的反馈意见,具体涉及文字表述、对于题意的理解程度、题目表达易混淆之处、是否需要删除或增加题项,以及对问卷的综合评价等。根据收集的意见,对量表进行了3轮修订。第三,开展专家访谈。分别对4位社会工作领域的学者(其中1位是美籍华裔社会工作学者)进行个案深度访谈,结合试调查的修改建议,针对翻译、文字表述、文化多样性在中美两国的差异化表现,以及文化多样性在中国的主要表征等问题进行讨论,并

根据讨论结果对量表进行修订。经过上述三个步骤,初步形成了SWCCSA中国版本。相较于原始量表,修订后的量表有两个明显的特点:一方面,与西方情境主要强调种族差异的文化多样性不同,SWCCSA中国版本主要体现了中国城市化和现代化进程中的城乡与社群的多样性;另一方面,SWCCSA中国版本进一步加强了个体微观层次文化多样性的描述,并据此考察社会工作专业学生及从业人员的文化知识、技能及其在实践层面对服务对象文化多样性的回应能力。

(二)SWCCSA中国版本的效度和信度检验

本文采用主成分分析法和最大方差正交旋转法对修订的SWCCSA中国版本展开探索性因子分析。结果显示,KMO检验值为0.959,Bartlett的球形度检验近似卡方为17140.533,P值<0.001,适合进行探索性因子分析。本文以因子载荷小于0.5为标准,删除因子载荷过小的题项之后,得到29个题项,从中提取了特征根大于1的4个因子,4个因子的累计方差贡献率达到了52.18%,将这4个因子分别命名为“文化意识”(因子1)、“知识获取”(因子2)、“技能发展”(因子3)与“实践能力”(因子4),最终形成了“SWCCSA-中国版本”(详见表1)。

表1 社会工作文化胜任力探索性因子分析结果

题项	因子1	因子2	因子3	因子4
1.我能意识到我的生活经历是和某种文化紧密关联的。	0.606			
2.我曾经接触过不同文化背景的个人、家庭、群体。	0.700			
3.在与不同文化背景的人及事务的接触中,我既有好的也有不好的感受和体验。	0.688			
4.我知道应如何评价自己在偏见和歧视方面的认知、情感和行为经历,也知道应该如何对偏见和歧视做出合适的反应。	0.539			
5.我理解位置、交互性和自我对话等专业术语的含义。		0.617		
6.我曾经对自己在不同文化情境中工作的专业性,以及针对多元文化服务对象工作的专业性进行过评估。		0.591		
7.我了解以下词语的含义:批判性思考、身份认同、建构主义和边缘化。		0.626		
8.我已具备了对文化多样性的批判性思考。		0.644		
9.我了解与文化胜任力相关的知识与理论。		0.655		
10.我了解多元文化社会群体以及他们不同的发展历史。		0.594		
11.我知道如何克服阻力以减少与不同文化背景服务对象的沟通障碍。			0.500	
12.我知道如何从不同文化背景的服务对象那里获取个人和家庭的背景信息,并识别他(她)的民族、社群或地域认同感。			0.525	
13.我能够运用积极且开放的沟通方式,可以保持开放的倾听与回应。			0.504	
14.我知道如何获取问题的相关信息,促进问题的澄清,推动对问题的理解。			0.653	
15.我知道如何从微观、中观和宏观的层次对问题做出解释。			0.679	

续表 1

题项	因子1	因子2	因子3	因子4
16.我知道如何解释问题的含义(如偏见、歧视)及其表征(如压迫、无权、刻板印象、文化适应、剥削)。			0.661	
17.我知道如何挖掘问题的细节。			0.680	
18.我知道如何评估社会环境的影响、个体的心理反应以及文化优势。			0.687	
19.我知道如何对多元文化背景的服务对象展开生理、心理、文化等维度的评估。			0.661	
20.我知道如何与服务对象建立在文化上可以共同接受的目标和协议。			0.616	
21.我知道如何制定微观、中观和宏观的干预策略,以满足不同服务对象文化需要。			0.557	
22.我知道如何将服务对象与其所处地域的社会资源联系起来,审视服务对象的成长与重大进步,评估目标达成情况并制定下一步策略。			0.539	
23.我知道如何针对不同群体或地域设计和制定适合当地文化的社会服务方案。				0.543
24.我参与过为不同社群、农村地区或少数民族提供的服务。				0.709
25.我曾开展过积极、实用的社区服务,以满足来自不同群体或地域的服务对象的需要。				0.752
26.我身边有过可以反映出服务对象民族、地域或其他构成的工作者,也观察过这种能够使用双语(或具有两种文化背景)工作者的工作效能。				0.700
27.我参与过基于社区的外展活动,并在这些活动中提供了具体的服务,创建了与文化相关的服务项目。				0.707
28.我参与过机构之间建立的服务链接网络,这个服务网络能够保障机构间进行快速的服务转介和顺畅的项目合作。				0.717
29.我曾参与或计划参与那些与文化技能发展相关的培训与学习,涉及如文化同理心、文化适应实践、实务辅导风格等领域。				0.543

与原始量表的三维度不同,“SWCCSA-中国版本”形成了中国情境下社会工作文化胜任力的四维结构,即在原始量表的文化意识、知识获取、技能发展这三个维度的基础上,增加了第四个维度——实践能力;其中,“文化意识”(因子1)有4个题项,涉及对多元文化的审视和反思,具体包括识别自身文化和其他文化的相似性、差异性的能力,以及能否发现个人认知系统中对他人的偏见和歧视的反思能力。“知识获取”(因子2)有6个题项,主要涉及与文化相关的概念、理论框架等有关的知识建设,这些知识有助于对现实情境下服务对象的文化多样性予以回应;“技能发展”(因子3)有12个题项,是一种将理解服务对象的价值观、态度等知识转化为制定服务计划和具体干预措施的能力;“实践能力”(因子4)有7个题项,反映是否具有与文化多样性有关的直接服务实践,以及这些实践经历是否达成了服务目标。相对于其他维度来说,“实践能力”是社会工作者为了达成既定目标,在文化意识和文化知识的指引下对文化技能的有效运用,体现为一种实践经历(详见图1)。

同时,本文对修订后的“SWCCSA-中国版本”进行了信度检验。结果显示,总量表的Cronbach's Alpha值为0.934,文化意识、知识获取、技能发展和实



图1 中国情境下文化胜任力的四维结构
践能力这4个分量表的Cronbach's Alpha值分别为0.647、0.820、0.916和0.868,信度较好。

四、中国情境下社会工作文化胜任力状况及影响因素分析

为进一步了解中国社会工作文化胜任力的基本情况及主要影响因素,2020年5月1日-15日,我们采用网络填答问卷的方式,向高校的社会工作专业学生以及在职的社会工作者进行了调查。调查问卷由两部分组成,分别为受访者的基本信息和本土化的SWCCSA量表。其中,基本信息包括受访者的人口及社会经济特征、专业实践或从业经历、具体的服务领域或区域等。

(一)抽样与样本说明

调查以社会工作专业在校生的和在职的社会工作者为对象,并以性别、年龄、教育背景、从业年限、地域分布等为控制项进行分层抽样,最终得到了1333

份问卷。剔除填答时间小于130秒、逻辑不符的问卷后,共获得1000份有效问卷,有效率为75%。

样本构成中,高校的社会工作专业学生560人,占比56%、在职的社会工作者440人,占比44%;男性的比例为25.6%,女性的比例为74.4%,基本符合目前中国社会工作专业及从业者的性别分布状况^①;年龄结构分布具体为:17~21岁(23.5%)、22~24岁(28.2%)、25~29岁(19.8%)、30~39岁(17.4%)、40~49岁(8.6%)、50岁及以上(2.5%);教育分布以本科在读及本科学历为主(53.4%),硕士在读及硕士学历的比例为26.1%,大专及以下的学历占比为14.5%,博士在读及博士学历为6%;在职的440名社会工作者中,具有初级社工师、中级社工师和高级社工师资质的比例分别为38.4%、23.0%和0.5%;相对而言,560名社会工作专业在校学生中,具有专业资质的样本较少,初级社工师120人,中级社工师24人,高级社工师1人。

(二)社会工作文化胜任力水平的现状

样本总体文化胜任力水平的均分为2.72分,处于中等偏下的水平。其中,文化意识因子均值要高于其他三个因子的均值,表明整体上样本对多元文化的审视和反思能力较强。从业者的文化胜任力水平均值(2.80)高于社会工作专业学生(2.66),且有统计意义($t=5.209^{***}$)。除了文化意识维度,从业者的知识获取、技能发展和实践能力因子均值都高于社会工作专业的在读学生(详见表2)。

此外,具有专业资质样本的文化胜任力水平也更高($t=-4.161^{***}$),这一结论也印证了现有文献研究的结论,即一般情况下,实践经验越丰富,文化胜任力水平越高。是否接受过培训对文化胜任力水平也有显著影响,其中,接受过专门培训受访者的文化胜任力水平的均值最高($M=2.86$),然后依次是接受过相

关培训的受访者($M=2.75$),有所了解但未参加培训的受访者($M=2.66$),不了解也未参加培训的受访者的文化胜任力水平最低($M=2.43$),且具有统计意义($F=31.45^{***}$)。在教育程度差异上,虽然数据表明总体和从业者样本并不显著,但学生样本表现出学历越高,文化胜任力水平越高的状况($F=7.403^{***}$),均值由高至低分别为博士研究生($M=2.92$)、硕士研究生($M=2.77$)和本科生($M=2.67$)。在地区差异上,西部地区样本的文化胜任力水平明显高于东部和中部地区($F=18.137^{***}$)(详见表3)。

(三)社会工作文化胜任力水平的影响因素

本文对社会工作文化胜任力影响因素展开了多元回归分析。因变量为文化胜任力水平的均值,是一个连续变量,变量范围为1~4分,分值越高,表明文化胜任力的水平越高。基于现有文献和调查数据的相关分析,社会工作文化胜任力影响因素可以大致归纳为人口社会特征、文化属性、专业实践和服务属性等四个层次。其中,人口社会特征涉及性别、年龄、受教育年限、身份特征(在校生或从业者);文化属性包括熟练掌握外语/方言的数量、多元文化背景朋友的数量、以及参与文化课程学习或培训情况;专业实践包括社会工作从业时间(月)、专业资质;服务属性包括服务区域和服务涉及领域两个方面(详见表4)。

参数检验显示,所有自变量对应的VIF值均远低于5,模型不存在多重共线性问题,残差符合正态分布,适合采取多元线性回归模型展开统计分析。因此,本文以人口学特征、文化属性、专业实践和服务属性四个层次的变量作为自变量,采用逐步回归的方式,构建了社会工作文化胜任力影响因素多元回归分析的4个模型。

模型1检验了人口学层次对文化胜任力水平的影响,模型调整后的 R^2 为0.066($P<0.001$),说明人口

表2 样本文化胜任力总体水平及各因子均值(标准差)

名称	样本均值(标准差)	在校生均值(标准差)	从业者均值(标准差)
文化胜任力	2.72(0.43)	2.66(0.40)	2.80(0.45)
文化意识因子	3.16(13.49)	3.19(0.46)	3.11(0.53)
知识获取因子	2.59(0.54)	2.55(0.51)	2.64(13.58)
技能发展因子	2.78(0.48)	2.72(0.46)	2.87(13.50)
实践能力因子	2.48(13.63)	2.35(0.63)	2.66(0.60)

表3 不同样本对应文化胜任力水平均值

类别	具体维度	样本均值	F值/t值
群体状况	社会工作从业者	2.80	5.209***
	社会工作专业学生	2.66	
专业资质	具有社会工作专业资质	2.79	-4.161***
	不具有社会工作专业资质	2.68	
学历状况	博士研究生	2.92	7.403***
	硕士研究生	2.77	
	本科生	2.67	
文化胜任力相关培训状况	接受过有关文化胜任力的专门训练	2.86	31.45***
	接受过有关文化胜任力的相关训练	2.75	
	对文化胜任力有所了解但未接受过相关训练	2.66	
	对文化胜任力不了解且未接受过相关训练	2.43	
地区分布	东部地区	2.75	18.137***
	中部地区	2.74	
	西部地区	2.86	

注:***表示P值<0.001。

表4 变量赋值及基本情况

名称	赋值	均值	标准差	最小值	最大值
因变量					
文化胜任力水平	连续变量	2.72	0.437	1.00	3.97
自变量					
人口学层次					
性别	男=0,女=1	0.74	0.437	0	1
年龄(岁)	连续变量	27.49	8.261	17	65
受教育程度	连续变量	16.91	2.070	12	22
身份特征	在校生=0,从业者=1	0.44	0.497	0	1
文化属性层次					
外语/方言(种)	连续变量	0.73	0.849	0	5
多元文化背景朋友	无=0,有=1	0.64	0.480	0	1
课程学习/培训	否=0,是=1	0.68	0.467	0	1
专业实践层次					
从业/实习时间(月)	连续变量	28.72	48.392	0	420
专业资质	无=0,有=1	0.45	0.497	0	1
服务属性层次					
服务区域	1=东部,2=中部,3=西部	1.66	0.775	1	3
涉及领域					
农村	否=0,是=1	0.07	0.260	0	1
残疾人	否=0,是=1	0.09	0.288	0	1
学校	否=0,是=1	0.07	0.255	0	1
儿童青少年	否=0,是=1	0.27	0.445	0	1
环境治理	否=0,是=1	0.01	0.113	0	1
项目管理	否=0,是=1	0.07	0.262	0	1

学因素能够解释6.6%的文化胜任力变化。具体而言,受教育程度越高、年龄越大、男性、社会工作从业者的文化胜任力水平更高。模型2在模型1的基础上加入了文化特质层次,结果表明,掌握外语/方言数量越多、有多元文化背景朋友、参与过文化相关课程学习的文化胜任力水平更高,此时,年龄、受教育程度、身份特质这3个解释变量仍然显著,模型的解释力达到19.0%。模型3在模型2的基础上加入了专业实践层次,调整后的R²再次上升达到了0.196(P<0.001),数据显示,从事社会工作时间越长,文化胜任力水平越高。此时,文化特质层次所有变量依然全部显著,而性别对文化胜任力的影响失去显著性。随后,在模型3的基础上加入了服务属性层次,形成了最终的模型4,调整后的R²达到最大值,模型的解释力达到了21.2%。结果显示,服务区域为西部地区的,具有儿童青少年领域、项目管理领域经验

或从业经历的文化胜任力水平更高。此外,在这一全模型中,人口学层次对应的受教育年限、身份特质变量,文化特质层次对应的所有变量,专业实践层次对应的工作/实习时间变量,仍然对文化胜任力水平有显著的预测作用(详见表5)。

五、结论与建议

本文修订形成的SWCCSA-中国版本既具有较高的信度和效度,同时作为一个探索性研究,也为设计一个具有本土化的量表提供了较好的研究基础。在一个多元文化的社会情境中,敏锐地洞察和理解个体与文化相关联的价值观、态度体系和行为方式,对于有效开展社会工作实务有着至关重要的作用。以往的实证研究和本研究都证明了,针对文化胜任力的训练能够提升社会工作专业学生及从业者的文化胜任力水平,因此,在社会工作教育的课程体系中设置专门课程,便是有效回应文化多样性的重要方式。本文针对社会工作

表5 社会工作文化胜任力影响因素的多元回归分析结果

类别	模型1		模型2		模型3		模型4	
	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误	回归系数	标准误
人口学层次								
年龄(岁)	0.146***	0.002	0.146***	0.002	0.075	0.002	0.082	0.002
性别(男性为参照)	-0.077*	0.031	-0.046	0.029	-0.050	0.029	-0.037	0.029
受教育程度	0.152***	0.007	0.126***	0.006	0.119***	0.007	0.105**	0.007
身份特质(在校为参照)	0.111**	0.036	0.145***	0.034	0.129**	0.036	0.118**	0.036
文化属性层次								
掌握外语/方言数量(种)			0.138***	0.015	0.134***	0.015	0.136***	0.015
多元文化背景朋友(无为参照)			0.204***	0.027	0.201***	0.027	0.185***	0.027
课程学习/培训(无为参照)			0.202***	0.027	0.202***	0.027	0.196***	0.027
专业实践层次								
从业/实习时间(月)					0.110**	0.000	0.092*	0.000
专业资质(无为参照)					0.015	0.031	0.000	0.031
服务属性层次								
服务区域(东部为参照)								
中部地区							0.023	0.031
西部地区							0.063*	0.036
服务领域								
农村(否为参照)							0.021	0.048
残疾人(否为参照)							0.045	0.044
学校(否为参照)							0.053	0.050
儿童青少年(否为参照)							0.070*	0.029
环境治理(否为参照)							0.044	0.110
项目管理(否为参照)							0.077**	0.048
R ²	0.070***		0.196***		0.203***		0.225***	
调整后的R ²	0.066***		0.190***		0.196***		0.212***	

注:所有回归系数均为标准化后的系数;*表示P值<0.05,**表示P值<0.01,***表示P值<0.001。

教育应对方面的思考,提出以下几点建议。

(一)借鉴文化胜任力培养的国际经验

以社会工作起步早、发展成熟的美国为例,文化胜任力训练进入社会工作教育课程体系经历了一个较为漫长的过程。社会工作专业自创建伊始就致力于为弱势群体和受压迫群体开展服务,1909年,迫于美国当时种族局势紧张的压力,社会工作者提出倡议应将“少数族裔”相关的内容纳入社会工作教育课程^[29]。但直到1919年,美国圣路易斯经济学院在社会工作方法课程中组织了有关“种族主义问题”的讲座,种族议题才被初步纳入社会工作课程,以解决社会工作教育对少数民族忽略的状况^[30]。1954年,美国社会工作教育协会(Council of Social Work Education,简称CSWE)专门针对社会工作学校,制定并出台了反种族主义政策,以促进反歧视实践;1968年,美国社会工作教育协会(CSWE)为进一步推动社会工作学生、教师、工作者文化多样性的发展,在课程中设置了文化多样性相关内容,以确保社会工作学生、教师、工作者具有对不同种族背景下个体多样性的认知,并掌握如何为这种差异提供服务的能力。

此外,美国社会工作教育协会(CSWE)还制定了一套标准,要求社会工作教育课程必须包括与种族相关的课程内容,以使未来的社会工作者能够在多种族背景下与个体合作所必须的技能。就社会工作教育体系来说,美国社会工作教育协会(CSWE)虽然认为文化胜任力涉及的领域广泛,无须开设专门的文化胜任力课程,但有必要将与文化相关的内容、理论明确地融入相应的课程中,如多样性课程、社会公正课程、文化意识培养课程等^[31]。在此过程中,教育工作者应该掌握多元文化教学的策略,并不断提升自己对文化意识的感知能力、自身文化胜任力的水平^[21]。同时,教育者要平衡好教学中理论与实践的关系,促使学生将所习得的文化胜任力相关理论、技能付诸到实践中去^[32]。

(二)打造理论、实务和实践三位一体的文化胜任力教学体系

一方面,区别于美国历史发展进程中以少数族裔为文化胜任力的核心要素,当代社会文化多样性的内涵和外延已经发生了根本性的变化,个体层次的文化差异日趋明显;另一方面,在中国情境下讨论文化多

样性和社会工作文化胜任力,应与中国社会转型、城镇化进程、社会群体分化及个体化发展特点结合起来。中国社会工作教育应自觉地回应来自文化多样性的挑战。相比之下,在我国的社会工作教育体系中,与文化直接或间接相关的课程相对较少,既未设置与“文化胜任力”或“文化多样性”相关的课程,也未能在实践教学发展中发展出针对文化胜任力的实务或技能训练课程。由于专业教育的缺失,在校生或从业者只能基于实践经验获取对文化多样性的体验和反思,缺乏系统性的知识体系和技能训练,这往往导致专业教育难以满足社会工作实务中来自文化多样性的要求。

针对上述问题,本文提出高校可以分别在理论教学、实务教学和实践教学三个环节设置相应的系列课程的建议。第一,基于中国的本土情境,在现有理论课程中增加文化胜任力的相关内容,或者开设专门的文化胜任力课程,不仅要覆盖相关概念、知识和理论体系,同时也要涉及对学生文化多样性反思能力的培养,如对文化偏见的评估、对文化差异性的思考等。第二,在现有的实务课程中增加或开设专门的文化胜任力实务操作技能训练的课程,增强学生与不同文化背景下服务对象间的互动,聘请具有丰富实务经验的社会工作者进入课堂,开展文化胜任力的培训与指导。在实务训练中,增加社会工作专业学生对文化多样性/敏感性的训练,提升学生将文化意识和知识转化为干预策略和实践技巧的能力。第三,在实践教学中,增添有关多元文化的规范。如在服务方案设计中,应规定对文化多样性思考的要求,呈现学生对服务对象文化背景的理解、分析与应对,并在实习报告和实习总结会中展开分析;在实习规范中,应要求学校督导和机构督导与学生针对服务对象文化背景进行探讨;在服务成效评价中,督导也应从文化的角度评价服务的适切性。

注释:

①根据华东理工大学“中国社会工作动态调查”的相关数据,社会工作从业者的男女性别比接近1:4,由于这一动态调查样本量极大,因此为这一性别比的科学性提供了有力支撑。

参考文献:

[1]VONK M E. Cultural competence for transracial adoptive

parents[J]. *Social Work*, 2001, 46(3): 246-255.

[2]MANOLEAS P. An outcome approach to assessing the cultural competence of MSW students[J]. *Journal of Multicultural Social Work*, 1994, 3(1): 43-57.

[3]GUTIERREZ L. Working with women of color: An empowerment perspective[J]. *Social Work*, 1990, 35(2): 149-153.

[4]IFSW. Global definition of social work[EB/OL].(2014-07)[2021-09-05]. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>.

[5]ORTIZ L, JANI J. Critical race theory: A transformational model for teaching diversity[J]. *Journal of Social Work Education*, 2010, 46(2): 175-193.

[6]SIMMONS C S, DIAZ L, JACKSON V, et al. NASW cultural competence indicators: A new tool for the social work profession[J]. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 2008, 17(1): 4-20.

[7]JOHNSTON L B. Critical thinking and creativity in a social work diversity course: Challenging students to "Think outside the Box"[J]. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 2009, 19(5): 646-656.

[8]CARPENTER L. The development of cultural competence in social work practice and education[J]. *Social Work Master's Clinical Research Papers*, 2016.

[9]BURCHUM J L R. Cultural competence: An evolutionary perspective[J]. *Nursing Forum*, 2002, 37(4): 5.

[10]MCPHATTER A R. Cultural competence in child welfare: What is it? how do we achieve it? what happens without it[J]. *Child Welfare*, 1997, 76(1): 255-278.

[11]LUM D. *Culturally Competent Practice: A Framework for Understanding Diverse Groups and Justice Issues(4th)* [M]. Kentucky: Cengage Learning, 2010.

[12]ARREDONDO P, TOPOREK R, BROWN S P, et al. Operationalization of the multicultural counseling competencies[J]. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 1996, 24(1): 42-78.

[13]SUE D W, SUE D. *Counseling the Culturally Diverse: Theory and Practice*[M]. New York: John Wiley& Sons, 2008.

[14]MASON J L. *Cultural Competence Self-assessment Questionnaire: A Manual for Users*[M]. Washington, DC: National Institute on Disability and Rehabilitation, 1995.

[15]SCHIM S M, DOORENBOS A Z, MILLER J, et al. Development of a cultural competence assessment instrument[J]. *Journal of Nursing Measurement*, 2003, 11(1): 29-40.

[16]SODOWSKY G R. *The multicultural counseling inventory: Validity and applications in multicultural training*[M]//SODOWSKY G R, IMPARA J. *Multicultural Assessment in Counseling and Clinical Psychology* Lincoln, NE: Burns Institute of Mental Measurement, 1996: 283-324.

[17]DOGRA N, STRETCH D. Developing a questionnaire to

assess student awareness of the need to be culturally aware in clinical practice[J]. *Medical Teacher*, 2001, 23(1): 59-64.

[18]HALL D M H. *Social work education and personal characteristic predictors of cultural competence in MSW students*[D]. Maryland: University of Maryland, 2008.

[19]GREEN R G, KIERNAN-STERN M, BAILEY K, et al. The multicultural counseling inventory: A measure for evaluating social work student and practitioner self-perceptions of their multicultural competencies[J]. *Journal of Social Work Education*, 2005, 41(2): 191-208.

[20]HOLCOMB-MCCOY C C, MYERS J E. Multicultural competence and counselor training: A national survey[J]. *Journal of Counseling and Development*, 1999, 77(3): 294-302.

[21]PURNELL K G. *The journey toward cultural competence: examining the perceptions and experiences of social work educators*[D]. Minneapolis: Capella University, 2014.

[22]TEASLEY M L, BAFFOUR T D, TYSON E H. Perceptions of cultural competence among urban school social workers: Does experience make a difference?[J]. *Children & schools*, 2005 (4): 227-237.

[23]CUEVAS M C. *Cultural competence, cultural awareness and attitudes of social work students*[D]. Texas: The University of Texas, 2002.

[24]DUNAWAY K E, MORROW J A, PORTER B E. Development and validation of the cultural competence of program evaluators(CCPE) self-report scale[J]. *American Journal of Evaluation*, 2012, 33(4): 496-514.

[25]施敏敏,曹梅娟. 护理本科生文化能力培养的现状分析及对策[J]. *护理学杂志*, 2015, 30(15): 70-73.

[26]毛淑珍,乐国林. 组织文化胜任力模型及其运用[J]. *中国人力资源开发*, 2009(7): 37-40.

[27]陈子晨,姜鹤. 心理健康服务的文化胜任力: 理论取向与实践策略[J]. *心理科学进展*, 2020, 28(4): 661-672.

[28]何铨,方阳春. 公共管理中的文化胜任力研究[J]. *新西部*, 2010(1): 126-128.

[29]GUY-WALLS P. Exploring cultural competence practice in undergraduate social work education[J]. *Education*, 2007, 127(4): 569-580.

[30]FOX J R. Affective learning in racism courses with an experimental component[J]. *Journal of Social Work Education*, 1983, 19(3): 69-76.

[31]Council of Social Work Education. Educational policy and accreditation standards[EB/OL].(2010-03-27)[2021-09-05]. [https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/\(B\)-C-SWE-EP-AS.pdf](https://www.uaf.edu/socwork/student-information/checklist/(B)-C-SWE-EP-AS.pdf).

[32]MELENDRES M P. *Cultural competence in social work practice: Exploring the experiences of recent MSW graduates*[D]. California: University of California, 2016.