

社會政策與社會工作學刊  
第十卷 第二期 2006年12月 頁49-86  
Social Policy & Social Work  
Vol. 10, No. 2, December 2006, pp. 49-86

## 增強權能量表之發展與驗證\*

宋麗玉 \*\*

---

\* 本研究之實證資料乃取自作者受行政院國家科學委員會補助之研究計畫。研究計畫編號為：NSC 94-2412-H-260-004-SSS。筆者誠致感謝協助本研究填答問卷的所有社會工作科系所的教師、社工員、與案主，也感激各家暴中心的夥伴，協助匯集與郵寄問卷。

\*\* 作者為國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系教授。

電話：(049) 2910960 轉2714，email: lysong@ncnu.edu.tw。

收稿日期：2006年8月2日

通過日期：2006年9月17日

## 中文摘要

增強權能觀點自1990年代起已成為主要的社會工作處遇觀點之一，西方在這方面有長足的發展，包括概念發展與測量，以及實施策略和方法。在台灣亦有學者為文撰寫介紹性的文章，或是在研究中涉及此概念，然而至今仍未有研究針對此概念進行深入的探討，亦欠缺相關的測量工具。本研究的目的即在發展一份具備信度與效度，又可運用於社會工作實務之量表。研究樣本為社工科系教師以及家庭暴力防治中心之社工員和案主，共358位。經因素分析與精簡問項過程，最後形成34題的量表，該量表具備因素結構效度，共有八個因素；能夠區辨教師、社工員和案主之權能感，也具有外部建構效度。整體量表之內在一致性相當高（0.964），2-3週的再測信度亦令人滿意（0.8）。本研究並發展出增強權能之常模，將有助於未來實務之運用。

關鍵字：增強權能、量表、社會工作實務

## 壹、前言

增強權能（empowerment）觀點自1976年由Barbara Solomon提出之後，即成為社會工作的工作理論與範疇之一（Boehm and Staples, 2004; 鄭麗珍，2003）；到了1990年代，更突顯其在社會工作領域的重要性，被廣泛地運用在各種人群服務中（Adams, 2003; Yip, 2004）。此項觀點，或被稱為模式（model）或是理論，無論是概念本身或是努力的策略與方向都是多元向度，含括個人、人際之間與政治的（Gutiérrez, 1994; 引自Chadiha, et al., 2004），由此可以想見其可運用範疇之廣。其概念內涵包含個人對自我效能（self-efficacy 或 mastery）、自尊程度、做決定的能力與採取和完成行動（competence）以及對於外界環境的掌握能力。它是一個全觀的（holistic）的概念，涵蓋過程（empowering）和結果（empowered）（Boehm and Staples, 2004）。它不是他人能夠給予的力量，而是個人內在所自生與自發的。然而，他人可協助個人促進與增強其權能（power），特別是針對一些處於無力與絕望狀態的弱勢族群。至於增強權能的測量，西方學者發展了幾項量表，如Rogers, Chamberlin, Ellison, and Crean (1997)、Spreitzer (1995) 與 Zimmerman (1990) 之量表等。其中 Rogers等人 (1997) 的量表更是含納使用者觀點，讓十幾位自助團體的帶領者共同參與建構。

在過去的十幾年，西方於增強權能概念、測量工具、與工作策略和方法有長足的發展。在台灣，在這方面的專門論述有趙善如(1999)與鄭麗珍（2003）的介紹文章；近幾年台灣社工實務界基於對案主權益之重視，增強權能也經常成為實務和研究中的內涵之一（如余漢儀，2001）。然而，在測量工具方面則付之闕如，有的是修改國外量表運用於模式推動，如宋麗玉、施教裕、顏玉如、張錦麗（2006）推

動受暴婦女之優點個案管理模式過程中，將增強權能視為中介目標之一，採用國外學者（Rogers et al., 1997）發展之量表，然而由於實作方案之個案數有限，無法據以進一步檢驗此項量表用於台灣的信度與效度。基於增強權能在實務運用的廣度，筆者認為有必要發展適用台灣的本土量表，以做為未來實務界評量案主與評估方案成效之用。本研究的目的即在於深入檢視增強權能概念意義，並參考國外幾項量表進一步發展一份可用於台灣相關研究與實務之量表。

## 貳、文獻探討

### 一、增強權能概念內涵

許多國外學者對增強權能提出界定，有的強調政治面的集體行動力，有的則著重個人在心理層面對自己效能、自尊與勝任感的評價。儘管各有所偏，但仍可以得到一個涵蓋較完整的定義

#### （一）西方觀點

Boehm and Staples (2004) 指出文獻中關於增強權能幾項主題 (themes)：1. 其既指涉過程，也涵括結果；前者指的是由感到無力轉變為有權能感的過程（如能參與決策或集體行動），後者則是過程導致的結果，即是已獲得權能 (power)。2. 增強權能可運作於個人或集體層次，個人層面指個人對自己的能力、技巧、熟練度有相當的自我肯定，集體層次則是個人打破沉默，集結起來彼此合作和學習以採取具體行動去改變現狀。3. 儘管個人處於無力的狀態，仍有一些能力和技巧可做為資源進行個人改變和集體行動，此乃優勢觀點 (strengths perspective) 的假定。4. 增強權能無法由他人創造，但是他人可協助促進。5. 其關注社會上一些被壓迫團體的處境，做為瞭解欠缺權能的

事實如何造成其個人和社會的問題。

由此可以瞭解增強權能概念中的核心是「權能」(power)一詞，Lukes (1974) 區分權能的兩個面向：達到想望的能力 (power to) 和使人屈從的能力 (power over) (引自 Boehm and Staples, 2002)。第一種能力即是文獻上對於增強權能的界定，後面將再說明；後者則有許多的爭議，如權力該運用的範圍與人們的利益組成為何。

有許多學者提出關於增強權能的界定；首先，Thomas 和 Pierson (1995) 在社工辭典中如此定義 (引自 Adams, 2003)：

(增強權能) 理論乃關乎人們得以集體控制其生活，指以團體方式獲致符合其利益的目標，也是社會工作員試圖協助欠缺權能者獲得權能的方法。

上面的定義強調增強權能的政治性和集體性，既指涉一種可欲的目標，也指涉方法。不過，其他學者的定義則比較寬廣，最常被引用有下列幾項：

增強權能是增加個人、人際間或政治權能的過程，如此個人、家庭和社區可採取行動以增進其處境 (Gutiérrez, 1994; 引自 Chadiha, et al., 2004: 102)。

(增強權能) 涵括關於個人的態度、價值和信念，特別指個人控制自己命運的能力 (Parsons and colleagues, 1998; 引自 Chadiha, et al., 2004: 102)。

心理增強權能 (psychological empowerment) 指個人的勝任感，既有熱望也願意在公共領域採取行動 (Rappaport, 1987;

引自 Rogers et al., 1997: 1042)

增強權能是個人獲得控制其生活，並且影響組織和結構的過程（Segal and colleagues, 1995; 引自 Rogers et al., 1997: 1042）

Rogers et al., (1997) 彙整自助團體領導者對於增強權能屬性 (attributes) 的意見後歸納出下列幾項，可用以評量一個人是否已被增強權能：

(1) 有決策權；(2) 能夠獲得訊息與資源；(3) 有一些選擇的可能性；(4) 自我肯定；(5) 感到個人可以有貢獻（有希望）；(6) 學習批判性思考以不同角度看事情；(7) 學習表達憤怒；(8) 不感到孤單；(9) 覺得屬於團體；(10) 瞭解到個人擁有權利；(11) 有效地改變自己和社區；(12) 學習自認為重要的技巧；(13) 變更個人對自己才能和行動能力的觀感；(14) 認識到改變是永無止盡且自發的；(15) 增進個人的自我形象和克服烙印。

這些定義的共同內涵是個人對自己能力的肯定，得以控制自己的生活，並且在需要時影響週邊的環境。如 Peled, Eisikovitz, Enosh, and Winstok (2000) 指出增強權能含有「需求」(needs) 和「權利」(rights) 兩個面向，被增強的個體能夠將其需求轉化為權利，在轉化的過程，改變的媒介（如社工員）和案主都有責任。筆者認為這當中的弔詭是對於「權利」合理界定，由誰來界定，該如何獲致共識？否則正如 Adams (2003) 指出的，一群人的權能被增強了，另一群人可能因而經驗失去權能。

## （二）華人文化中的增強權能

Yip (2004) 由儒家、道家和佛家的角度探討增強權能的概念內涵。儒家強調五倫，個人應謹守角色份際，在所範定的角色、社會結

構、自身職責下被增強權能。儒家講仁、恕與義，在「仁」中提到「四海之內皆兄弟」的民胞物與情懷；「恕」則講到「己所不欲，勿施於人」，以及經由愛與仁慈成就寬恕，另外也講到「暴政甚於虎」，人民應該起而抗之；「義」則是做正確的事，因此如果增強權能是正確的事，則應努力以赴倡導，以達致具道德與公義的社會，此與西方觀點是一致的；但也強調考量他人之感受與寬恕。

道家則講各種正反力量之間的互補和平衡，如善惡、長短、存在與不存在之間。另外也強調「無爲」，即個人全心投入於作為當中，個人轉化為無形。因此由道家觀點出發的增強權能應敏感心理內在環境、自然和宇宙的節奏與和諧，發掘隱藏於個人內在的力量，並且去除環境中不自然和不和諧的型態。這部分在概念上強調與週遭環境的和諧，類似生態觀點中個人與環境達到良好的交流，個人與環境有很好的配適度；意即增強權能並非個人自我和需求無限地擴張，而是要兼顧自己與整體生態之關係。

佛家則講求禪、業障（hindering）、當下（nowness）、和慈悲（compassion）。業障指負面的情緒、不必要的欲求、和自我懷疑，在助人過程中這些負面情緒和思維可能阻礙了案主與工作人員的增強權能。慈悲乃指真正的人性展現，如Fromm在《愛的藝術》一書中論及關懷、責任、尊重、與瞭解的四個愛的成分。增強權能的過程即是培養個人具備這些愛的元素。講求現在則是活在當下，罪惡感和焦慮是過去與未來之子，個人應該與其內在真實自我做真正的接觸，由現在開始改變和成長。因此，工作者協助被壓迫的個人重新找到自己並接納自己，面對目前的機會，而不是沉溺於過去被壓迫的挫折中。

綜合文獻關於增強權能概念之論述，筆者給予一個綜合的定義：「個人對自己的能力抱持肯定的態度，自覺能夠控制自己的生活，並且在需要時影響週遭的環境。」依據生態觀點，又可自三個層次呈現權能感，在個人層面，個人擁有自尊、自我效能、和掌控感，能夠訂

定目標，肯定自己的能力並採取具體行動，達成目標；再者，覺得與所處的環境有良好的適配度（Goodness-of-fit）。在人際層面，個人具備與人溝通的知識／技巧，與他人互動時能夠自我肯定，能夠與他人形成夥伴關係，自覺對他人有影響力，或是得到他人的尊重，但同時也能考慮別人的需求或自己的責任。在社會政治層面，認識自己應有的權利，肯定團結的重要性與集體行動可以改變週遭的環境，也願意為維持公義採取行動。

## 二、增強權能之向度與測量

增強權能概念的內涵相當豐富，本身即具有多元向度（multidimensional）。Rogers等人（1997）所發展的量表，在分析後顯示此概念有三個部分，一為自尊—自我效能、與樂觀和對未來之控制感，是此概念最主要的成分，等同於Rotter所謂的內控（internal locus of control）；二為實際擁有的權力；三為正當的憤怒（righteous anger）和社區行動（community activism）。其量表乃以271位精神病患自助團體成員為樣本發展而來，此量表有28題，內在一致性（.86）很不錯，並且能夠區辨自助團體成員與200位大學生。

Gutiérrez, Parsons, and Cox（1998）和Miley, O'Melia, and DuBois（1998）對於增強權能概念的向度區分，都是分為個人、人際與社會政治三大類，每類中又有更細緻的內涵，Gutiérrez等人（1998: 20）的分類比較著重具體行為面，如知識／技巧、自我肯定、求助等；Miley等人（1998: 84）則著重靜態的概念化，如互賴、自覺影響力、夥伴關係等，本研究則同時兼顧二者。

Boehm和Staples（2004）針對一些案主群和社工員的質化研究粹取出四個向度：掌握度（mastery）、自決、集體歸屬感、和參與並控制社區中的組織。Dee, Henkin, 和Duemer（2003）針對教師增強權能的研究採用Spreitzer（1995）的量表，內容涵括四個向度：

- (一) 意義 (meaning)：工作的價值與目的和個人的理想與標準之關係；
- (二) 勝任度 (competence)：個人對於其執行任務的能力之信念；
- (三) 自決：個人感覺到在發動和調整行動上自己是有選擇的；
- (四) 影響 (impact)：個人可以影響工作的結果的程度。

Spreitzer的量表共有12題，以七分尺度測量，由非常同意（1分）到非常不同意（7分）。其量表具有內部建構效度，四個向度的內在一致性很好，在0.79至0.88之間。

另外，Zimmerman（1990）的研究中測量心理增強權能，並未發展特定的量表，乃是分別採用不同的既有量表來反映權能內涵：政治效能（political efficacy）、自覺勝任感、內控程度、和控制慾望（desire for control）。

上述關於增強權能的向度分類在異中有同：**1. 勝任度與自我效能**、自尊、內控、或是掌握度是彼此相關的概念，都指涉個人內在的能力，是自我功能的表現，屬於內在資源。**2. 自決**是另一個共同點，乃指個人知道自己有選擇的可能和權利，亦有做選擇的能力。**3. 對外在環境的影響**，可能透過個人自我倡導或是集體倡導，影響範疇可能在家庭、工作場所、所居住的社區、或是更大的社會。在測量工具方面，Zimmerman（1990）著重心理層面的權能感，Spreitzer（1995）則是指涉個體在工作場域的權能感，其所使用的工具的向度內涵不如Rogers等人（1997）來得完整，因此本研究乃以Rogers等人（1997）為基礎，再進一步發展。

### 三、增強權能之相關因素

增強權能的概念乃是自生態觀點加以建構，至於權能感的影響因素或是權能感帶來的結果，則未有任何理論陳述。前述Rogers等人

(1997) 在發展增強權能量表之後，也檢驗了增強權能的相關因素，他們執行了兩個逐步迴歸分析，第一次分析的自變項含括年齡、性別、教育程度、種族、婚姻狀況、第一次發病年齡、月收入、與住院總次數，發現只有收入是顯著的自變項，共解釋 5 % 的增強權能變異量，收入越高，權能分數也越高。第二次分析則檢驗生活品質、參與社區活動、對於自助團體滿意度、使用心理衛生服務次數、與社會支持，結果發現這些自變項共可解釋 22 % 的變異量，最重要的相關自變項依次為生活品質、心理衛生服務使用次數、社區活動參與、與整體生活滿意度（生活品質量表之第一題）。

Walsh 和 Lord (2004) 一文中提到過去研究發現教育程度與增強權能之關係，有的發現正向關係 (Vandiver et al., 1995)，有的則發現沒有相關 (Florian and Elad, 1998)，包括前述 Rogers 等人 (1997) 也未發現教育程度和增強權能狀況之間的相關，Walsh 和 Lord 的研究 (2004) 則發現負向關係。因此教育程度是否有助於個人的權能則無定論。

Peterson 與 Speer (2000) 檢驗組織特性與心理增強權能之關係，組織特性包括領導能力（領導者的能力和投入程度以及對成員的支持和反應）、機會角色結構 (opportunity role structure)、社會支持、與組織共通的信念系統。其分析發現高領導能力和社會支持度與低度控制欲望（心理增強權能的向度之一）呈現負相關。此發現與 Peterson 和 Speer (2000) 的預期不同，他們期待組織特性與增強權能之間有正相關，筆者認為這涉及控制欲望的測量問項內涵，另一方面，或許當領導者相當令人信服，並且在員工有需要時給予社會支持，那麼個人未必有很高的動機或在乎自己的控制權，這並未必反映個人權能程度不高。顯然，組織特性與增強權能之關係仍有待一些研究釐清。

上述少許幾項探討增強權能之相關因素的文獻中，有的檢驗導致增強權能的因素，如一些人口變項與組織變項；有的則是檢驗增強權能後可能帶來的果，如生活品質與生活滿意度等，不過生活品質或滿意

度高也可能進而增進個人的自我效能感和環境掌控感，形成一種循環關係。由於現有的文獻仍不多，因此其相關因素仍無定論。整體而言，潛在的相關因素包括人口變項（特別是收入）、組織特性、生活品質、參與社區活動、對於自助團體滿意度、使用福利服務次數、與社會支持。本研究為檢驗增強權能量表的建構效度，嘗試納入這些變項分析其與增強權能之相關性。

## 參、研究方法

### 一、研究設計

本研究的目的在發展增強權能量表，完整的量表發展乃屬複雜而艱鉅的工作，根據 DeVellis (1991) 一書中所陳述的過程，可區分為八大步驟，而筆者認為應再加上第九項，其整體過程如下：

(1) 決定概念並且釐清概念內涵；(2) 初步草擬問項——約為最後決定使用的題數的3-4倍；(3) 決定量表的形式；(4) 請專家檢視問項的適切度，並由專家建議被遺漏的內涵；(5) 考慮含括檢測效度的問項，包括社會欲求(social desirability)量表及其他；(6) 先進行試測，再就最後樣本進行施測，樣本數約需要300份方足夠；(7) 就統計分析的結果評估每個問項的良莠；(8) 決定最適的量表長度；(9) 進行量表最後的信度與效度檢驗。

本研究依據前述DeVellis (1991) 的量表發展步驟進行；初步的問項發展首先檢視增強權能概念的內涵，特別是考量Yip (2004) 關於華人文化中增強權能的意涵，並以Rogers等人(1997)的量表為基礎，再依概念內涵參考其他既有量表加以修改，設計初步的量表內容。再透過專家學者協助檢視與進行預測，以形成正式施測的量表。在信度方面著重再測信度與內在一致性之檢驗；效度部份則著重檢視

內容效度與建構效度，至於效標效度方面則檢視區辨效度。至於具體的信度與效度檢驗之設計如下：

- (一) 內容效度——請 11 位相關的學者專家檢閱並評定各問項之適切性。
- (二) 內部建構效度——進行探索性因素分析以檢驗各問項與增強權能概念之間的關係。
- (三) 區辨效度——將檢驗此量表是否能區辨案主、社工員與教師。
- (四) 外部建構效度——檢驗增強權能分數與一些變項之間的關係，包括人口變項、組織變項、活動參與、生活滿意度、與使用福利服務次數（適用於案主）。
- (五) 折半信度與內在一致性——以最後的樣本資料進行信度檢驗。
- (六) 再測信度部份——以 59 位樣本檢測 3 至 4 週的再測信度。

為檢驗量表的區辨效度，研究對象包括家庭暴力防治領域之案主與社工員，以及社會工作學系中之教師；相關文獻並未有針對這三種對象之權能的比較結果，筆者之所以假定這三類對象有不同的權能，乃基於社工教師的工作自由度與自主性大於一般的工作者，因此權能感應高於社工員與案主；再者，案主往往處於較為弱勢的情境，遭婚姻暴力者有低自尊現象，身體與心理極度的傷害，且面臨許多的議題，包括是否離開施虐者的重大決定、無論離開與否都有個人生命安全的問題、經濟安全、法律議題、社會壓力與社會支持的欠缺（周月清，1994；賈文玲、袁萍芳、張秀娟，2000），若自身孤立欠缺資源，則容易感到欠缺權能。社工人員面臨社會結構與組織結構的諸多問題，也可能產生無力感，且各類對象內部也存在差異，然而筆者認為相較於受暴婦女，整體上社工人員仍然有較高的自主性、掌控權與資源，因此其權能感應該大於受暴婦女。

## 二、研究對象與來源

如前所述，增強權能量表發展的研究對象分為三類：案主、社工員、與社會工作系所教師。前兩類以家庭暴力防治領域為主；近幾年來家庭暴力防治乃是縣市政府社工員主要的工作業務之一，一些民間單位也接受政府委託，投入此項服務，如113專線、受暴婦女庇護所、與後續追蹤輔導、與辦理婦女支持團體等。因此，此領域有潛在較大的社工員與案主為研究對象。這一兩年筆者也參與部分相關業務，與各縣市工作人員有接觸經驗，可增加資料蒐集的可行性。

本研究共有三類樣本，分別為全國社工系的專任教師、全國各縣市家暴中心的社工員及其所服務的案主，案主部分乃是以婚姻暴力個案為主，主要是考量此量表比較針對成人而設計。在全國社工系專任教師資的部分，共發放215份問卷，回收113份，回收率為52.56%；在社工員及案主的部分，於94年11月開始透過與各家暴中心的聯繫，取得各家暴中心的社工人數，於12月底共寄出164份問卷，含括20個縣市的家暴中心：台北市、高雄市、宜蘭縣、桃園縣、新竹縣、苗栗縣、台中縣、彰化縣、嘉義縣、高雄縣、屏東縣、花蓮縣、澎湖縣、基隆市、新竹市、台中市、嘉義市、臺南市、金門縣、連江縣；案主部分則共發出222份問卷。經過一個月的催收，社工員部分共回收132份問卷，回收率為84.76%；案主部分則回收137份，回收率為61.71%。扣除廢卷（太多遺漏、回答有一致的型態者）、社工樣本中教育程度非大學以上者、案主樣本年齡在18歲以下者，最後有效樣本數為：教師113位、社工員125位、與案主120位，共358位。其中願意接受再測的社工員共有40位，案主共有43位，於回收問卷後三週內進行再測信度，最後回收的再測問卷共59份，其中社工員有37份，案主則有22份。

### 三、資料蒐集方法與變項

當量表設計完成之後，預測和最後施測都將以結構式的問卷由受試者自填，但是即使以自填的方式進行，也將盡量使受試者若對問題內涵不清楚時可以詢問研究單位或機構的工作人員。社工教師名單乃經蒐集各大專社工／社福系所網站的資料而建構。社工人員部分則先以公文徵詢各家庭暴力防治之公部門之參與意願，各單位之社工員也可以選擇是否填答問卷以及協助尋找案主樣本。當機構願意協助填答問卷，我們再請每位社工員就其服務的受暴婦女中選取1至2位，但強調盡量考量案主樣本的變異性。施測的問卷上強調資料的匿名性，並只做整體的結果呈現。

除了量表本身之外，為檢視量表的外部建構效度，問卷中也含括受試者的基本人口變項：性別（1=男；2=女）；實際年齡；教育程度（國中以下、高中、大學、碩士、博士）與收入類別（無、20000元以下-29999元、30000-49999元、50000-69999元、70000-89999元、90000-100000元以上）。另外也檢驗增強權能與個人在組織中的角色機會與支持（適用於教師與社工員）、生活滿意度、社區活動參與、權益倡導行動、和使用福利服務次數（適用於案主）之間的相關性。

其中**生活滿意**乃以筆者所設計的量表測量，過去曾用於家暴領域之評估研究，除了一題是整體生活滿意度的評估之外，其餘七題請填答者分別自居住、經濟、工作、人際關係、家人的狀況、自己的能力、外在環境，問題陳述如：我對我的居住狀況感到滿意，選項依同意程度分為：非常同意（4）、同意（3）、不同意（2）、非常不同意（1），分數越高表示生活滿意度越高。本研究的資料顯示，七個滿意度問項的內在一致性很不錯， $\alpha$ 為0.802。

**組織變項**部分僅適用於教師與社工員樣本，為避免問卷太長，本

研究參考 Matthews, Diaz, 和 Cole (2003) 提及三項組織因素與促進增強權能相關，包括：動態的結構架構（提供清楚的導引以協助員工作決策）、工作決策的控制權（在各個層面給予員工決策空間）、訊息流通（每個員工都可獲得有關組織的訊息）。Peterson 和 Speer (2000) 則從領導型態、角色機會結構、和社會支持三方面測量組織特性。考量社工領域的工作性質，本研究著重由角色分配上表達自己意見、職責明確度、決策空間、工作協助、和成員互助五個方面測量組織狀況（五題），選項設計如生活滿意量表。五題的內在一致性為 0.83。

**社區活動參與**則詢問填答者最近一年內是否參與民間社會團體辦理的活動，本研究列舉 11 種類型的團體活動（複選），包括學術文化、醫療衛生、宗教、慈善、同鄉會、同學會等。若有參與任一種團體活動則進一步問最近一年內參與次數，以及評量自己對於團體的貢獻，包括：非常大 (1)、普通 (2)、很少 (3)。本研究檢驗權能感和此概念的 4 個指標之相關：是否參與、參與活動種類數、參與次數、和自覺對團體之貢獻。

在**權益倡導行動**部分，本研究設計兩題瞭解最近一年內填答者是否為促進自己或為他人權益而採取行動，若有則詢問次數，因此共有四項指標。婦女福利服務使用測量乃就五大項服務（諮詢、支持、扶助、復建及治療、成長性服務）詢問案主是否使用過，分析時則計算所有使用過的服務種類。

#### 四、資料分析方法

- (一) 描述性分析：以描述性統計資料（百分比、中數、平均數、標準差等）呈現樣本在各量表問項回答與整體量表分數之分佈狀況，以及樣本基本資料。
- (二) 皮爾遜積差相關分析 (Pearson Correlation)：檢驗前測—再測的相關程度，同時也做為檢視建構效度的步驟之一，亦即概念

間的相關程度。

- (三) 探索性因素分析：用以檢視量表之內部因素結構，亦即概念之內部建構效度。分析時採用 principal component analysis (PC) 及 Varimax 轉軸法（假設因素之間彼此獨立）；因素的 Eigenvalue  $\geq 1$  才被萃取，問項的因素負荷量 (factor loading)  $\geq 0.4$  方被納為因素的指標。
- (四) 區辨分析 (Discriminant Function Analysis)：用以檢視「增強權能量表」分數能否區辨案主、社工員與教師。
- (五) T 檢定：檢視兩類變項與量表向度之相關。
- (六) 單因子變異數分析：用以檢驗三類以上類別變項與量表向度之相關。
- (七) 複迴歸分析：用以檢驗概念之外部建構效度，亦即檢驗其他變項與「增強權能」之關係。

## 肆、量表發展過程

### 一、量表初版

此量表之發展主要參考 Rogers 等人 (1997)、Gutiérrez 等人 (1998)、Miley 等人 (1998)、和 Yip (2004)。首先乃以 Rogers 等人 (1997) 的量表為藍本，其量表共有 28 題，涵括五個向度：自尊與自我效能、權能—缺能、社區行動與自主性、樂觀與控制未來、與正當的憤怒。再者檢視 Gutiérrez 等人 (1998) 和 Miley 等人 (1998) 對於增強權能概念的向度區分，除了修改 Rogers 等人 (1997) 的題目之外，另外增加個人層面自覺與環境配適度，人際面向的互動知識／技巧、自我肯定、自覺影響力、夥伴關係、自覺他人支持等，以及社會政治面向的社區行動和自主性問項、正當的憤怒、集體行動意願，形

成量表初版共48題。此為四分的總加量表形式，選項包括：非常不同意（1）、不同意（2）、同意（3）、非常同意（4），分數越高則權能感越強。

## 二、專家審查

本研究請11位專家學者針對初版協助就適切性（1=是；0=否）與重要性（1-5分）加以評量，並建議增加或刪除之題項與用字之修改。專家名單如表1。專家學者基本上大都認為所設計的題目適切且重要，適切度和重要度多在0.86和3.22以上，只有1題（生氣無法解決事情）較低，分別是0.6和2.83，因此予以刪除。專家們在用詞方面給予很多意見，另外也建議一些新增的問項，筆者根據意見做了許多修改，包括增加兩個次向度：問題結構歸因、接近和獲取資源，形成預測版本，共有68題如表2。

**表1 協助量表內容效度審查之專家學者名單**

姓名	服務單位	職稱
施教裕	國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系	副教授
潘淑瀟	國立師範大學社會工作研究所	副教授
闢漢中	東吳大學社會工作學系	副教授
陳武宗	高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系	副教授
王增勇	國立陽明大學衛生福利研究所	助理教授
王育瑜	國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系	助理教授
高迪理	東海大學社會工作學系	副教授
余漢儀	國立台灣大學社會工作學系	教授
鄭麗珍	國立台灣大學社會工作學系	教授
趙善如	國立屏東科技大學社會工作學系	副教授
呂寶靜	國立政治大學社會學系	教授

表 2 增強權能量表預測版本

## 一、個人層面（25）

## 自尊和自我效能

- 1.我能夠完成已經開始做的事
- 2.即使事情不順利，我仍然用正面的態度看待自己
- 3.當我做計畫時，我有把握事情可以成功
- 4.我對於自己所做的決定具有信心
- 5.我能夠克服障礙或困難
- 6.我覺得自己是一個有價值的人
- 7.我認為自己是個有能力的人
- 8.我能夠完成一些事情
- 9.我覺得自己有一些好的特質

## 樂觀與控制未來

- 10.只要我認為可能的事，就可以做到
- 11.我能夠決定我生活中大部分的事情
- 12.我相信只要努力，沒有達不到的目標
- 13.一旦設定目標，我會努力去達成（12）a
- 14.我能樂觀地面對挫折（13）

## 權能—缺能

- 15.我對生活感到無力\*（14）
- 16.我自覺無法和有權力的人對抗\*（15）
- 17.當我對某件事不確定時，我會順從別人\*
- 18.我不會依照別人的看法決定自己該做或該學什麼（16）
- 19.我認為運氣不好造成我生命中的不幸\*（17）
- 20.我通常感到孤獨\*（18）
- 21.我有勇氣面對困難（19）

## 自覺與環境適配度

- 22.當有需要時，我能夠從環境中找到足夠的資源（20）
- 23.我對週遭的環境有良好的適應（21）
- 24.週遭的環境不會讓我有壓力
- 25.我現在所處的環境能夠讓我發揮所長（22）

## 二、人際面向（23）

## 互動知識／技巧

- 26.我知道如何和別人維持良好的溝通（23）

27.我能夠和別人維持良好的關係

28.我在追求自己的目標時，會考慮別人的感受

29.我能夠清楚地向別人表達自己的想法（24）

30.與別人有不同的意見時，我能夠溝通和協調（25）

#### 自我肯定

31.當我需要別人幫助時，我會向別人提出來（26）

32.我敢在公開場合表達與別人不同的意見（27）

33.當與別人意見不一致時，我可以保持心情的平靜（28）

34.只要是自己認為對的事情，即使別人不同意，我仍然會堅持下去（29）

#### 設定給予的界線

35.別人對我的要求我一定會答應，即使心裡不願意\*（30）

36.對別人不合理的要求，我會勇敢地拒絕（31）

37.為避免別人難過，我會勉強自己付出\*

#### 自覺影響力

38.別人會重視我說的話（32）

39.我覺得別人忽視我的存在（33）

40.我可以說服別人接受我的建議（34）

41.我覺得自己可以改變所處的環境（35）

#### 夥伴／互賴關係

42.我能夠和別人一起工作，共同達成目標（36）

43.和別人一起工作時，我能夠完成自己份內的事情

44.別人願意和我一起做事

#### 自覺他人的支持

45.當我有需要時，身邊的人會伸出援手

46.我覺得別人提供的幫助符合我的需要（37）

47.我覺得身邊的人喜歡和我在一起

48.我清楚週邊的人可以給我什麼幫助（38）

#### 三、社會政治面向（20）

##### 社區行動和自主性（sociopolitical）

49.對於社區事務，人們有權利參與決定（39）

50.人們應該試著以他們想要的方式過日子（40）

51.人們一起努力，可以改變社會的環境（41）

52.人們如果團結起來，可以產生更大的社會力量（42）

53.與週遭的其他人合作，有助於社區事務的改善

- 54.採取行動就有可能解決社會問題（43）  
 55.社會的現實狀況不是市井小民可以改變的\*（44）  
 56.只要是對的事情，我敢向權威挑戰（45）  
 57.我願意參加集體行動來改善鄰里的問題（46）  
 58.我願意參加集體行動來改善社會的問題（47）  
 59.我願意為社會上不公不義的事情挺身而出（48）  
**正當的憤怒（sociopolitical）**  
 60.對社會事件感到憤怒是造成改變的第一步（49）  
 61.採取反抗的行動無助於社會問題的解決\*（50）  
 62.當人們遭遇不公平的社會對待時，我敢表達不滿的聲音（51）  
 63.當人們被壓迫時，我感到生氣是很自然的事（52）  
**結構歸因**  
 64.人們的問題是個人所造成的\*（53）  
 65.人們的問題是社會的不平等所造成的  
 66.改善社會制度才能降低人們的不幸遭遇  
**接近和獲取資源**  
 67.如果要爭取自身的權益時，我知道可以找哪些人幫忙（54）  
 68.如果需要向社會或政府表達自己的聲音時，我可以找到管道（55）

說明：以陰影標示之題項在預測之後刪除；\*為反向題；a為正式施測版本之間項編號。

### 三、預測

預測樣本來自苗栗縣家暴中心與彰化縣家暴中心婚姻暴力組，每個單位各完成五份，共有十份。根據其填答結果計算各題之鑑別力，結果有13題(12, 17, 24, 27, 28, 37, 43, 44, 45, 47, 53, 65, 66)的鑑別力<sup>1</sup>≤ .50 (Monette, Sullivan, and DeJong, 2002)，因此予以刪除。顯示這些題項的社會欲求相當強，絕大多數的回答都是正向的，無法捕捉到變異量；有些乃屬於中國文化中重視和諧與他人感受，如「37.為避

<sup>1</sup> DP (區辨分數) = Q3 Weighted Mean-Q1 Weighted Mean，該公式的意義乃是比較樣本中量表初版所有選項分數總分最高的25%和最低的25%，比較此兩群人在各題分數之總合平均值的差異，最好大於1，亦即兩組至少相差一個選項等級，至少不能小於0.5 (Monette, Sullivan, and DeJong, 2002 : 349)。

免別人難過，我會勉強自己付出」，筆者認為這些題項雖然不適合納入量表中，卻可能是增強案主權能過程中，策略運用時需要考量的面向，有待未來繼續探討。刪除後正式施測版本共 55 題，並重新給予題項編號。

#### 四、量表正式施測版本

正式施測版含括個人面向 22 題、人際面向 16 題、與社會政治面向 17 題，各面向內的次向度與問項如表 2 所列。

#### 伍、研究結果

##### 一、樣本基本資料

三個樣本的基本資料整理於表 3，教師樣本當中以女性教師（56.6%）較多；教育程度方面以博士程度居多（75.9%）；教師之月收入以 100,000 元以上最多（25.7%），70,000-79,999 元次之（20.4%），平均月收入 60,000-69,999 元居第三（16.8%）。而 112 位的教師平均年齡為 43.43 歲，最年輕者為 24 歲，年紀最長者為 70 歲。

社工員樣本同樣以女性（88.0%）為絕大多數，教育程度則以大學畢業程度居多（88.8%）；月收入以 40,000-49,999 最多（51.2%），30,000-39,999 元次之（30.4%）。社工員平均年齡為 35.06 歲，介於 22 至 55 歲之間。

案主樣本中只有一位男性，其餘皆為女性，為顧及樣本一致性，在後續的分析將此樣本排除；其教育程度以高中職程度最多（40.8%），國中程度次之（30.8%）；案主的平均月收入以 20,000 元以下最多（33.3%），無收入次之（26.7%），20,000-29,999 元再次之（24.2%）。而 120 位的案主其平均年齡為 36.55 歲，最年輕者為 18

歲，年紀最長者為56歲。

表3 樣本基本資料（百分比）

	教師	社工	案主
<b>性別</b>			
男	49 (43.4)	15 (12.0)	1 (0.8)
女	64 (56.6)	110 (88.0)	119 (99.2)
總和	113 (100)	125 (100)	120 (100)
<b>教育程度</b>			
不識字	0	0	1 (0.8)
小學(肄)畢、識字	0	0	9 (7.5)
國(初)中(肄)畢	0	0	37 (30.8)
高中(職)(肄)畢	0	0	49 (40.8)
大學(專)(肄)畢	1 (0.9)	111 (88.8)	23 (19.2)
碩士	26 (23.2)	14 (11.2)	1 (0.8)
博士	85 (75.9)	0	0
遺漏	1	0	0
總和	113 (100)	125 (100)	120 (100)
<b>每月收入</b>			
無收入	0	0	32 (26.7)
20,000元以下	1 (0.9)	1 (0.8)	40 (33.3)
20,000-29,999元	0	6 (4.8)	29 (24.2)
30,000-39,999元	1 (0.9)	38 (30.4)	11 (9.2)
40,000-49,999元	2 (1.8)	64 (51.2)	6 (5.0)
50,000-59,999元	9 (8.0)	10 (8.0)	1 (0.8)
60,000-69,999元	19 (16.8)	4 (3.2)	1 (0.8)
70,000-79,999元	23 (20.4)	2 (1.6)	0
80,000-89,999元	19 (16.8)	0	0
90,000-99,999元	10 (8.8)	0	0
100,000元以上	29 (25.7)	0	0
總和	113 (100)	125 (100)	120 (100)

## 二、問項之鑑別力

這部分乃就358位有效樣本計算各個問項之鑑別力（DP），55個問項的鑑別力多在可接受的範圍（ $DP > 0.5$ , Monette et al., 1994），有14個鑑別力大於1，小於1和大於0.5者有37個，只有4個在不可接受的範圍，分別是I30、I49、I52、I53。鑑別力的資料乃做為後續刪減題項的參考。

## 三、因素分析結果

這部分的分析乃採用 principal component analysis (PC) 及 Varimax 轉軸法（假設因素之間彼此獨立），然而在分析過程中也以 common factor analysis 分析，與 Oblimin 轉軸法（假設因素之間有相關）以檢驗結果是否相似。分析結果驗證各種粹取方法和轉軸法的因素結構相當接近，支持 Velicer 和 Jackson (1990) 的結論，亦即一般而言，這兩種粹取方法的結果差異微乎其微。分析過程中同時考量 loading 和問項與因素之間的概念關係，若有問項的 loading 小於 0.4 則刪除後再分析。另外，為增加實務運用的可能性，本研究朝著以最少題數，但能不失訊息的方向努力。

初步的分析中刪除鑑別力落在無法接受範圍內（小於 0.5）的四個題項（I30、I49、I52、I53），所有問項之間的 MSA (measure of sampling adequacy) 為 .941，Bartlett's Test 的結果是顯著 ( $p=.000$ )，代表這些問項適合進行因素分析。在第四次分析時達到符合前述準則的結果，分析過程中依準則刪除了三個問項：I2、I16、I38，最後保留 48 個問項。為了減少題項，再次考量問項鑑別力與 loading，刪除鑑別力在 0.52 至 0.56 之間的 I36、I37、與 I39，與 loading 較低的 I21 (0.437)、I22 (0.467)。I20 原先與 I37 二者形成一個因素，但是二者 loading 差異甚大 (0.736 與 0.461)，因刪除 I37 故連同刪除 I20。

在刪除前述六個問項後再次分析，結果顯示整體MSA為0.937，個別MSA多在0.9以上，只有七個在0.86和小於0.90之間。最後的因素結構呈現於表3，42個問項中可由八個因素代表；八個因素可解釋所有問項之變異量的61.29%。由表可見此量表主要是由第一個因素構成，其eigenvalue為14.83遠超過第二個因素之eigenvalue（2.26）。第一因素為「自我效能與內控力」，共有12個問項，基本上乃是原先設計中個人層面的自尊和自我效能，以及樂觀與控制未來的面向（見表4）。第二個因素由六個問項構成，含括採取社會政治行動時獲取資源能力（I54和I55）和自覺對環境的影響力（I31、I32、I34、和I35），因此命名為「社會政治資源與影響力」。

第三個因素則含括有權能或缺能感以及自覺影響（I33）和改變社會現狀可能性（I44）題目，這些問項涉及個體對於目前生活的整體力量感，以及認為自己對外在環境與事情的結果能否產生影響，因此命名為「外在掌控力」。

第四個因素與第五個因素都屬於社會政治面向，第四因素乃涉及個體對於集體的努力和行動能否改變社會狀況的信念，共有四題，命名為「社會政治權能」。第五個因素則是個人實際參與集體行動改善鄰里和社會不公不義的狀況，屬於個人權能的具體行動展現，比起第四個因素更具積極性和權能；此因素同樣有四題，命名為「社會政治行動」。

第六個因素結合原先設計的兩題自我肯定題項與兩題社區行動題項，涉及敢於發聲，在公開場合表達與別人不同的意見，敢向權威挑戰以維持公平正義，屬於社會面向的自我肯定表現，因此命名為「社會自我肯定」。

第七個因素則完全吻合原先設計的關於人際面向互動知識／技巧的問項，包括維持良好的溝通、清楚地表達自己、以及遇到不同意見時能夠溝通和協調，命名為「人際溝通技巧」。

第八個因素含括兩題自我肯定的問項（I28和I26）與一題權能問項（I19），內涵關乎表達不同意見時能夠保持內在平靜，和敢於表達自己的需求。相較於第七個因素「社會自我肯定」，指涉範圍較小，不涉及政治與權威，命名為「人際自我肯定」。

表4 因素分析結果 (N=358)

因素與問項	鑑別力	共同性	因素負荷量
因素一：自我效能與內控力；eigenvalue=14.83, $\alpha = .923$			
7.我認為自己是個有能力的人	1.03	.706	.762
6.我覺得自己是一個有價值的人	1.05	.692	.724
5.我能夠克服障礙或困難	0.88	.629	.690
9.我覺得自己有一些好的特質	0.89	.608	.660
8.我能夠完成一些事情	0.89	.719	.660
4.我對於自己所做的決定具有信心	1.10	.638	.602
3.當我做計畫時，我有把握事情可以成功	1.20	.643	.589
10.只要我認為可能的事，就可以做到	1.05	.572	.584
1.我能夠完成已經開始做的事	0.92	.519	.581
11.我能夠決定我生活中大部分的事情	1.03	.508	.556
12.一旦設定目標，我會努力去達成	1.05	.563	.529
13.我能夠樂觀地面對挫折	1.05	.564	.527
因素二：社會政治資源與影響力；eigenvalue=2.26, $\alpha = .797$			
54.如果要爭取自身的權益時，我知道可以找哪些人幫忙	0.74	.620	.670
55.如果需要向社會或政府表達自己的聲音時，我可以找到管道	0.84	.542	.643
34.我可以說服別人接受我的建議	0.82	.597	.568
31.對別人不合理的要求，我會勇敢地拒絕	0.66	.440	.542
32.別人會重視我說的話	0.80	.607	.484
35.我覺得自己可以改變所處的環境	1.01	.568	.464
因素三：外在掌控力；eigenvalue=2.12, $\alpha = .771$			
14.我對生活感到無力	1.14	.558	.634
15.我自覺無法和有權力的人對抗	0.96	.590	.587
18.我通常感到孤獨	0.94	.597	.583

17.我認為運氣不好造成我生命中的不幸	1.07	.537	.576
33.我覺得別人忽視我的存在	0.73	.581	.559
44.社會的現實狀況不是市井小民可以改變的	0.95	.476	.510
因素四：社會政治權能；eigenvalue=1.70, $\alpha = .844$			
41.人們一起努力，可以改變社會的環境	0.80	.805	.818
40.人們應該試著以他們想要的方式過日子	0.61	.546	.728
42.人們如果團結起來，可以產生更大的社會力量	0.82	.716	.676
43.採取行動就有可能解決社會問題	0.90	.574	.610
因素五：社會政治行動；eigenvalue=1.38, $\alpha = .814$			
46.我願意參加集體行動來改善鄰里的問題	0.67	.815	.805
47.我願意參加集體行動來改善社會的問題	0.77	.851	.781
48.我願意為社會上不公不義的事情挺身而出	0.77	.675	.576
50.採取反抗的行動無助於社會問題的解決	0.60	.456	.466
因素六：社會自我肯定；eigenvalue=1.24, $\alpha = .746$			
45.只要是對的事情，我敢向權威挑戰	0.92	.668	.667
29.只要是自己認為對的事情，即使別人不同意，我仍然會堅持下去	0.60	.570	.657
51.當人們遭遇不公平的社會對待時，我敢表達不滿的聲音	0.62	.643	.655
27.我敢在公開場合表達與別人不同的意見	1.01	.556	.426
因素七：人際溝通技巧；eigenvalue=1.17, $\alpha = .840$			
23.我知道如何和別人維持良好的溝通	0.67	.745	.759
24.我能夠清楚地向別人表達自己的想法	0.86	.773	.745
25.與別人有不同的意見時，我能夠溝通和協調	0.82	.732	.680
因素八：人際自我肯定；eigenvalue=1.04, $\alpha = .656$			
28.當與別人意見不一致時，我可以保持心情的平靜	0.67	.466	.569
19.我有勇氣面對困難	0.87	.624	.480
26.當我需要別人幫助時，我會向別人提出來	0.74	.451	.468

解釋變異量=61.29%，整體量表之  $\alpha = .954$

說明：最後因素分析結果原本有42個題項，刪除陰影部分之題項後剩下34題，乃為最後的簡短版本；最後版本整體  $\alpha = .946$ 、F1之  $\alpha = .892$ 、F2之  $\alpha = .802$ 、F4之  $\alpha = .831$ 、F5之  $\alpha = .878$ 、F6之  $\alpha = .721$ 。

就各因素的題項數目來看，這些因素的內在一致性（Cronbach's  $\alpha$ ）都符合標準且良好（見表4）；經由信度檢驗，發現若刪除因素二的I31則  $\alpha$  可由原來的0.797增為0.802；因素五若刪除I50則  $\alpha$  由原來的0.814提高為0.878。再者，為了增加實務運用性，再次思考在各因素內減少題數，其中因素一內有12題，I1、I5、I8、和I9的鑑別力相較於其他題項低（ $DP=0.88-0.92$ 之間），因此考慮刪除。另外，因素四的I40（ $DP=.61$ ）和因素六的I29（ $DP=.60$ ）的鑑別力也較低，若刪除之後內在一致性降低的程度不大（見表4之說明），且各因素完整版題項分數總合與簡短版本題項總合的相關性相當高，因素一的完整版與簡短版相關達0.982，因素四的相關達0.979，因素六則達0.952，表示刪除這些問項並未失去太多資訊。刪除 I1、I5、I8、I9、I29、I31、I40、和I50八個問項後（如表4以陰影標示者），最後的簡短版共含34題，各因素題數在3和8之間。簡短版的內在一致性為0.946。

#### 四、再測信度

筆者將第一次和第二次施測的整體量表分數加總，過程中反向題則予以反向計分，再與第二次施測的整體量表分數進行相關檢定（ $n=59$ ），二者的Pearson correlation係數為.80 ( $p<.000$ )，顯示此量表整體上具有再測信度。

#### 五、區辨效度

這部分的分析含括兩個步驟，步驟一將樣本區分為二，一是做為「分析樣本」，二是「確認樣本」；前者乃是做為發展區辨函數之用，再進一步以區辨函數預測確認樣本所屬的群體，檢視預測的正確度。步驟二則是再以整體樣本進行分析。

本研究的整體樣本數為358，筆者採用75%和25%的樣本分割，步驟一的分析樣本為278，分析結果顯示三個群體（教師、社工

員、案主）在八個次量表的分數都達到顯著差異（ $p < .000$ ），正確的群體歸類比例（hit ratio）為 54.3%，超過因機率而歸類正確的比例（33.5%）有 62.1%，已超過最低可接受的比例（25%）許多（Hair, Anderson, Tatham, and Black, 1998），代表這些次量表有助於區分三個群體。確認樣本有 80 個，區辨函數可正確預測的比例為 42.5%，超過因機率而正確歸類的比例（33.6%）有 26.5%。

就整體樣本分析，八個次量表能夠區辨三個群體，分類正確比例為 52.5%，超過機率的比例（33.4%）達 57.2%（見表 5），顯示這份量表的八個次量表具有區辨效度。接著進行 ANOVA 分析以檢視組間差異，由表 6 可見「自我效能與內控力」、「外在掌控力」、和「社會政治行動」能夠區辨三個群體，教師的權能高於社工員和案主，社工員的權能又高於案主。「社會政治權能」部分，則是教師和社工員分別高於案主。其餘次量表，除了基本上區辨教師 vs. 社工員以及教師 vs. 案主，較無法顯著區辨社工員與案主。有趣的是，在兩個自我肯定面向和人際溝通技巧面向，社工員都未必比案主更具有權能感，當然這可能與社工員所找案主樣本傾向已處於較穩定狀態者有關。

表 5 增強權能量表之區辨效度分析結果（整體樣本）

次量表	Wilk's $\lambda$	F 值
1.自我效能與內控力	.827	37.00***
2.社會政治資源與影響力	.915	16.56***
3.外在掌控力	.775	51.41***
4.社會政治權能	.940	11.41***
5.社會政治行動	.884	23.32***
6.社會自我肯定	.860	28.96***
7.人際溝通技巧	.931	13.17***
8.人際自我肯定	.944	10.51***
預測團體成員比率 = 52.5 %		

註：\*\*\*:  $P < .000$

## 六、外部建構效度

### (一) 雙變項分析

所有的次量表與教育程度、學歷、自覺對團體貢獻、參與社團與否、為自己權益倡導、為他人權益倡導、年齡、參與活動種類數、角色機會與支持、和生活滿意度都達顯著顯相關 ( $p \leq 0.05$ )。除了人際自我肯定次量表之外，其餘七個次量表也都與性別有顯著相關 ( $p \leq 0.05$ )。大多數的次量表也都與參與團體次數、為自己或為他人權益倡導次數達顯著相關 ( $p \leq 0.05$ )。整體量表分數與前述所有變項都有顯著的相關 ( $p \leq 0.05$ )，其中與生活滿意度、角色機會和支持與參與活動總次數的相關係數最高，分別是 0.66、0.56、0.43，其餘則在 0.15 至 0.23 之間。所有次量表與整體量表則與案主的婦女福利服務使用種類沒有顯著相關 ( $p > 0.05$ )。

### (二) 多變項分析

由於教師和社工員的自變項內容完全相同，且教育程度和收入分佈相近，因此合併分析；案主部分則未含括角色機會和支持，但含括婦女福利服務使用，此樣本單獨分析。自變項中有四個的遺漏樣本較多，因此未納入分析，以避免流失太多樣本，此四變項為：對團體之貢獻程度（遺漏=111）、參與團體次數（遺漏=143）、為自己權益倡導次數（遺漏=25）和為他人權益倡導次數（遺漏=38）。

在教師與社工員樣本之迴歸分析中，九個自變項包括：性別、教育程度、收入、年齡、參與團體種類數、為自己權益倡導、為他人權益倡導、生活滿意度、與角色機會和支持；教育程度部分對照學士和碩士／博士之差異，收入部份則以七萬以上為對照組，分別與三萬至未滿五萬以及五萬至未滿七萬比較。整個模式達顯著 ( $p=.0000$ )，可以解釋的增強權能變異量頗高 (adjusted  $R^2=51.2\%$ ， $N=222$ )；同時

表6 社工科系教師、社工員、與案主之增強權能差異

因素	Status	Mean (N)	Source of Variance	df	MS	F	Post Hoc
因素一：自我效能與內控力	教師 社工 案主	3.28 (113) 3.04 (125) 2.78 (120)	組間 組內	2 355	7.369 0.199	37.003***	1>2>3
因素二：社會政治資源與影響力	教師 社工 案主	2.94 (113) 2.75 (125) 2.62 (120)	組間 組內	2 355	3.102 0.182	16.563***	1>2 1>3
因素三：外在掌控力	教師 社工 案主	3.01 (113) 2.80 (125) 2.44 (120)	組間 組內	2 355	9.629 0.187	51.406***	1>2>3
因素四：社會政治權能	教師 社工 案主	3.39 (113) 3.56 (125) 3.08 (120)	組間 組內	2 355	2.805 0.214	13.134***	1>3 2>3
因素五：社會政治行動	教師 社工 案主	3.12 (113) 2.89 (125) 2.68 (120)	組間 組內	2 355	5.499 0.236	23.320***	1>2>3
因素六：社會自我肯定	教師 社工 案主	3.03 (113) 2.71 (125) 2.59 (120)	組間 組內	2 355	5.982 0.207	28.964***	1>2 1>3
因素七：人際溝通技巧	教師 社工 案主	3.19 (113) 2.99 (125) 2.89 (120)	組間 組內	2 355	2.849 0.216	13.165***	1>2 1>3
因素八：人際自我肯定	教師 社工 案主	3.10 (113) 2.97 (125) 2.86 (120)	組間 組內	2 355	1.666 0.158	10.510***	1>3
整體量表	教師 社工 案主	3.13 (113) 2.92 (125) 2.71 (120)	組間 組內	2 355	5.099 0.111	45.870***	1>2>3

\* p&lt;.05 \*\* p&lt;.01 \*\*\* p&lt;.001

考量這些變項後，「參與團體種類數」、「角色機會和支持」和「生活滿意度」達到顯著 ( $p \leq 0.05$ )，後兩變項的標準化迴歸係數 (beta) 最高，皆為 0.36，「參與團體種類數」的 beta 則為 0.15。

案主樣本之迴歸分析則納入八個自變項：教育程度、收入、年齡、參與團體種類數、為自己權益倡導、為他人權益倡導、生活滿意度、與婦女福利服務使用；教育程度以大學為對照組，分別和國中與高中比較；收入則是以三萬以上為對照組，分別和無收入及少於三萬比較。結果顯示所有自變項可以解釋 31.1% 的增強權能變異量 (adjusted R<sup>2</sup>，N=112)，達到顯著 ( $p \leq 0.05$ )。考量其他變項後，只有「生活滿意度」達到顯著 ( $p \leq 0.05$ )，其 beta 為 0.53。

迴歸分析的結果顯示整體模式達顯著，因此增強權能量表具有某種程度的外部建構效度，特別是對於教師和社工員樣本；與增強權能相關的重要自變項則視次樣本而定，包括「參與團體種類數」、「角色機會和支持」和「生活滿意度」。

## 七、量表常模

權能感是一種相對的狀態，並沒有所謂「正常或不正常」，筆者在這部分以所有的樣本區分其相對的權能狀況。整體樣本的增強權能總分的平均數為 99.25，標準差 (SD) 為 12.68；樣本的分配趨近於常態，偏態係數為 (-0.056)。整個量表可能的分數範圍是 34-136 分，樣本分數範圍則在 58-135 分之間。根據平均數和標準差，筆者將樣本區分為四種權能程度：113 分以上 (1SD 以上) 為「高權能」(14.2%)，100-112 分之間 (0SD-1SD) 則為「中度到高」(34.6%)，87-99 分 (-1SD-0) 為「尚可至中度」(38.3%)，86 分以下則為「低權能」(-1SD 以下) (12.8%)。三種研究對象的權能程度分類達到顯著差異 ( $\chi^2 = -9.29$ ， $p < 0.05$ )；教師當中主要落在「中度到高」(46.9%) 和「高權能」(27.4%)，有 23.0% 為「尚可至中

度」；多數社工員為「尚可至中度」(46.4%) 和「中度到高」(40.0 %)，「高權能」者則有8.8%；案主則多數落在「低權能」(30.8 %) 和「尚可至中度」(44.2%)，也有少數為「高權能」者 (7.5%)。

## 陸、討論和建議

本研究的目的在發展一份適用於台灣之增強權能量表，期盼未來能運用於相關實務與研究當中。為提升未來實務應用的可能性，盡量在不減損信度與效度之下精簡問項數目。量表之發展乃以 Rogers 等人 (1997) 的量表為基礎，並參考概念內涵與其他量表進一步發展。經由專家學者檢視與預測 (68 題)，正式施測量表含有 55 個題項，因素分析和精簡問項之後，最後版本為 34 題。根據分析結果顯示此量表具備效度與信度；在效度方面，量表具有因素結構效度，共有八個因素，包括個人層面的「自我效能與內控」(8 題) 和「外在掌控力」(6 題)；人際層面的「人際溝通技巧」(3 題)、「人際自我肯定」(3 題)、與「社會自我肯定」(3 題)；以及社會政治層面的「社會政治資源與影響」(5 題)、「社會政治權能」(3 題)、與「社會政治行動」(3 題)。再者，此量表也具備區辦效度，亦即教師、社工員、和案主之間的整體權能感有顯著差異，教師的權能感高於社工員和案主，社工員又高於案主。此量表具有外部建構效度，和一些變項整體上有顯著相關性，個別變項中達顯著者則有：「參與團體種類數」、「角色機會和支持」和「生活滿意度」。在信度方面，內在一致相當高 ( $\alpha = .946$ )，次向度的  $\alpha$  就題數而言也都在可接受範圍 (Monette et al., 2002)：0.66-0.89 之間。再測信度達 0.8，也符合標準。

文獻中往往將增強權能概念區分個人、人際與社會政治層面，此量表能夠同時測量此三大向度。相較於 Rogers 等人 (1997) 的量表的五個次向度，筆者認為在個人層面的指標相近，然而本研究發展的量

表在人際層面與社會政治層面的概念涵蓋性更完整，題數則比該量表多了6題。

在外部建構效度的檢驗方面，文獻上欠缺有關權能感的影響因素或是權能感帶來的結果的理論，本研究僅能根據少許文獻含括可能的相關變項。多變量分析的結果未發現人口變項的重要性，與Rogers等人（1997）和Walsh和Lord（2004）之發現不同。組織中的「角色機會和支持」乃是相當重要的相關變項，支持了Peterson和Speer（2000）的論述和發現。「參與團體種類數」和「生活滿意度」的顯著相關則確認Rogers等人（1997）的發現。目前此量表之外部建構效度初具，未來若有增強權能的相關理論之發展，可據以再次檢驗。

本研究的樣本同時含括教師、社工員、與案主，前者乃是針對全台相關科系教師進行普查，回收率略超過50%，就郵寄問卷而言相當不錯；後兩者只著重在家暴領域，乃是基於研究可行性之考量，但是涵蓋的縣市相當多，且回收率頗高，約分別為80%和60%。整體樣本呈現常態分配，因此應能呈現不同權能狀況者。在量表的適用對象方面，乃針對成人，案主與非案主皆可。量表內容並非專為某一特定領域而設計，因此適用所有的案主群和社工員（及其他一般人）；不過在案主群部分，本研究之資料來源對象為婚姻暴力的受害者，且全部是女性，因此目前仍以此類對象最適用。未來仍需就其他社工次領域的樣本（如身心障礙者和長期病患之家庭照顧者等）確認此量表的信度和內部建構效度。

增強權能已成為社會工作領域普遍的焦點，此量表可運用相關實務和研究中，筆者也發展出此量表的常模，將有助於實務中初步評量案主的權能程度，以及評估案主在處遇前後的權能類別，以分析改變之內涵，可做為呈現社會工作處遇的效能指標之一。實務工作者可計算案主在各個權能向度（因素）的平均值，並比較其在向度之間的權能優勢與弱勢之處，據以做為處遇方向的訂定，並且比較案主在整體

權能與各權能向度的改變狀況。再者，若仍認為整體量表太長，可以針對處遇目標，只選擇其中的幾個向度（如：自我效能與內控力、人際溝通技巧）的題項加以施測，做為實務努力的方向，再進行後測以比較案主在該向度之權能的改變狀況。

此量表乃是台灣第一個以本土樣本發展而得之增強權能測量工具，且經過完整的信度與效度檢驗，在樣本上盡量含括案主與非案主。然而，本研究最大的限制在於案主與社工員侷限於家庭暴力領域，案主樣本都是女性，未來仍需其他的研究持續檢視此量表在其他案主群和男性案主之適用性，並據以修改，逐漸擴大其在實務之運用。

## 參考書目

### 中文部分

- 余漢儀（2001）。〈精障病友家屬團體與專業之權力互動——兼論社工之介入策略〉，《台大社會工作學刊》，第5期，頁1-51。
- 宋麗玉、施教裕、顏玉如、張錦麗（2006）。〈優點個案管理模式之介紹與運用於受暴婦女之評估結果〉，《社區發展季刊》，第113期，頁146-160。
- 周月清（1994）。〈台灣受暴婦女社會支持探討之研究〉，《婦女與兩性學刊》，第5期，頁69-108。
- 賈文玲、袁萍芳、張秀娟（2000）。〈中美對婚姻暴力家庭福利服務之比較〉，《兒童福利論叢》，第4期，頁1-33。
- 鄭麗珍（2003）。〈增強權能理論與倡導〉，載於宋麗玉、曾華源、施教裕、和鄭麗珍編著，《社會工作理論——處遇模式與案例分析》，頁407-440。台北：洪葉出版社。
- 趙善如（1999）。〈「增強力量」觀點之社會工作實務要素與處遇策略〉，《台大社會工作學刊》，第1期，頁231-262。

## 外文部分

- Adams, R. (2003). *Social Work and Empowerment* (3<sup>rd</sup> ed.). New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Chadiha, L. A., P. Adams, D. Biegel, W. Auslander and L. Gutierrez (2004). 'Empowering African Women Informal Caregivers: A Literature Synthesis and Practice Strategies', *Social Work*, 49(1): 97-108.
- Boehm, A. and L. H. Staples (2002). 'The Functions of the Social Worker in Empowering: The Voices of Consumers and Professionals', *Social Work*, 47(4): 449-460.
- Boehm, A and L. H. Staples (2004). 'Empowerment: The Point of View of Consumers', *Families in Society*, 85(2): 270-280.
- Dee, J. R., A. B. Henkin and L. Duemer (2003). 'Structural Antecedents and Psychological Correlates of Teacher Empowerment', *Journal of Educational Administration*, 41(3): 257-277.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Gutiérrez, L. M., R. J. Parson and E. O. Cox (1998). *Empowerment in Social Work Practice: A Sourcebook*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall International, Inc.
- Matthews, R. A., W. M. Diaz and S. G. Cole (2003). 'The Organizational Empowerment Scale', *Personnel Review*, 32(3): 297-317.
- Miley, K. K., M. O'Melia and B. DuBois (1998). *Generalist Social Work Practice: An Empowerment Approach*. New York, NY: Pearson Education, Inc.

- Monette, D.R., T. J. Sullivan and C. R. DeJong (2002). *Applied Social Research: Tool for the Human Services* (5th ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Peterson, N. A. and P. W. Speer (2000). 'Linking Organizational Characteristics to Psychological Empowerment: Contextual Issues in Empowerment Theory', *Administration in Social Work*, 24(4): 39-58.
- Peled, E., Z. Eisikovitz, G. Enosh and Z. Winstok (2000). 'Choice and Empowerment for Battered Women Who Stay: Toward A Constructivist Model', *Social Work*, 45(1): 9-25.
- Rogers, E. S., J. Chamberlin, M. L. Ellison and T. Crean (1997). 'A Consumer-constructed Scale to Measure Empowerment among Users of Mental Health Services', *Psychiatric Services*, 48(8): 1042-1047.
- Spreitzer, G. (1995). 'Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation', *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-65.
- Velicer, W. F. and D. N. Jackson (1990). 'Component Analysis versus Common Factor Analysis: Some Issues in Selecting An Appropriate Procedure', *Multivariate Behavioral Research*, 25(1): 1-28.
- Walsh, T. and B. Lord (2004). 'Client Satisfaction and Empowerment through Social Work Intervention', *Social Work in Health Care*, 38(4): 37-56.
- Yip, K. (2004). 'The Empowerment Model: A Critical Reflection of Empowerment in Chinese Culture', *Social Work*, 49(3): 479-487.
- Zimmerman, M. A. (1990). 'Toward A Theory of Learned Hopefulness: A Structural Model Analysis of Participation and Empowerment', *Journal of Research in Personality*, 24(1): 71-86.

## The Development and Validation of an Empowerment Scale \*

Li-yu Song \*\*

### Abstract

Empowerment perspective has been one of the major social work treatment models since 1990. In the West, there are extended discussions on this concept in the related literatures and some researchers have developed a few scales to capture this concept. In Taiwan, there are two introduction articles concerning empowerment, and a few studies have addressed the empowerment issue. Whereas, there is a lack of thorough concept discussion, nor any scale development. Thus, the aim of this study was to develop a reliable and valid instrument, which could be used in the social practice and related research. The study samples included the clients and social workers in the area of domestic violence, as well as social work educators, totaled 358. As a result of factor analyses, a scale with 8 dimensions was formed, with 34 items. The analyses also demonstrated the scale's discriminant validity; it could differentiate the level of

\* This study was supported by the National Science Council in Taiwan (NSC 94-2412-H-260-004-SSS).

\*\* Professor, Department of Social Policy & Social Work, National Chi Nan University, office: (049) 2910960 ex 2714, email: lysong@ncnu.edu.tw.

Received: 2 August 2006

Accepted: 17 September 2006

empowerment among educators, social workers, and clients. The scale also had external construct validity. The scale's internal consistency was high (0.964), and test-retest reliability was satisfactory (0.8). The author further developed the norm for the scale, which could be useful for the practitioners in assessment and evaluating practice effectiveness.

**Keywords:** empowerment, scale, social work practice

