

優勢觀點在軍隊社會工作應用之初探

The Application of Strength Perspective in the Military Social
Work

吳嘉蓉

國立政治大學社會工作研究所博士候選人

宋麗玉

國立政治大學社會工作研究所特聘教授

摘要

軍隊社會工作實務當今面臨的困境包含問題取向的處遇模式未能根本提升案主的適應能力，以及僅能仰賴醫療體系的協助而衍生工作者的無力感，這些現象在在顯示沿用傳統社會工作方法已經無法處理這些實務困境。優勢觀點在國外發展迄今逾三十年，在國內推行也已十五餘年，已有諸多研究呈現其實務成果。筆者主張優勢觀點對人抱持正向信念、強調人的主體性、平權的夥伴關係、以及案主為指導者等工作原則有助於改善軍隊社會工作實務現況；除介紹該觀點相關內涵與實務策略外，進一步論述優勢觀點工作原則如何運用於具有獨特體制的軍隊組織中，進而創造整體輔導環境的提升。

關鍵字：優勢觀點、社會工作實務、軍隊社會工作

壹、前言

「軍以戰為主，戰以勝為先」，軍隊因為具有武裝與合法使用暴力的特性而有別於民間組織，為了使人員在戰場上發揮極致總體戰力，軍隊平日即在「為戰而訓」的基礎上，對於人員的管理與訓練皆採取較為高壓的方式，形成一套獨特的軍隊組織文化。對軍隊心理衛生工作而言，個案問題除了受到一般社會風氣影響外，部分問題乃來自無法適應軍隊為達作戰目的，在日常運作中所採取的制度或方法。有些人因為適應不良導致壓力過於沉重而產生憂鬱、焦慮、夜不成眠等問題；有些人甚至有自我傷害意念或實際行動產生。根據國防部歷年報告顯示，適應不良的個案類別往往占軍隊每年輔導人數之冠，且有年年增加趨勢。再者，自 2012 年至 2016 年間，國軍志願役人員經判定符合「常備兵現役病傷殘廢停役檢定標準」停役者約 1826 人，其中有多達 1440 人因為心理疾病停役（國防部，2016）。這些狀況不但說明了軍隊組織文化與個案問題的複雜性，也突顯了軍隊社會工作的重要性。

我國軍隊社會工作在實務上統稱為「國軍心理衛生（輔導）工作」，原則上依據國防部所訂頒的「國軍心理衛生（輔導）工作教則規範」實施。雖然在名稱上稱作「輔導」，但實質上所進行內容即是運用社會個案工作的方法（朱美珍，2012；曾麗娟、朱美珍，2011），實務上偏重微視的個案工作（詹火生，2003）。軍隊中最主要的助人工作者包含連級輔導長、營級輔導長、心理輔導官（簡稱心輔官）、以及軍隊聘用之民間心理輔導老師（簡稱心輔老師），輔導流程則依據國防部訂頒的「三級防處體系」實施，藉由分工及層層節制方法落實個案輔導工作。「初級預防」以基層連隊為主，由連、營級輔導長擔任第一線工作者，重點在於發掘、掌握官兵危安因素，初步了解官兵問題，並視個別需要輔導與轉介；「二級輔導」則由各級「心理衛生（輔導）中心」（以下簡稱心衛中心）的心輔官進一步輔導並評估

案主狀況，並視情況轉介至「三級醫療處置」單位，由各地區心衛中心的心輔官及心輔老師結合國軍醫療院提供的資源進行治療性工作。軍隊個案輔導工作透過層層管制、分區負責的三級防處體系看似周延且健全，實際上面臨了一些挑戰。

筆者曾接受過專業的社會工作教育，根據過去在軍隊擔任助人工作者的服務經驗及相關文獻，歸納出軍隊心輔工作當前面臨的重要課題包含「聚焦在問題解決的處遇模式」以及「仰賴醫療體系的工作流程」（林慶驊、朱美珍，2011；張沛文，2016；黃霽，1998）；另外，助人工作者建置在軍事體系下同時身為軍人的雙重角色，加以軍隊組織因應作戰獨特性而要求軍人對於階級及服從觀念的強調，除了影響助人工作者在實務過程中自主性的展現而造成工作者的兩難困境外，也間接造成案主對於工作者的不信任關係（朱美珍，2012；林宇銘，2005；柯芝叡，2011；洪志良，2017；馬家德，2016；陳依翔，2016；張沛文，2016；黃勝為，2005；顏肇佑，2009；蘇賜銘，2016），這些議題不僅造成軍隊心理衛生輔導工作推展上的困境，也影響個案輔導工作成效。

近年來國防部對於心輔工作日益重視，雖經過歷年的組織與兵力精簡，輔導人力卻大幅提升，然而國軍官士兵因為工作或生活適應不良進而求助於醫療體系的案例層出不窮，個案數量未減反增，助人工作者也因此疲於奔命。2016年，軍隊在一個月內傳出多起自我傷害已遂案件後，國防部終於坦承國軍心理衛生（輔導）工作確實有改進的空間（中央廣播電台，2016/6/20）。對於個案或者是疲於奔命的助人工作者來說，是否還有其他工作方法可能扭轉這種局面，甚至促成案主、助人工作者與軍隊組織的三贏結果？因此，筆者思考在軍隊中轉換處遇典範之可能性，而優勢觀點即其中一個選項。

優勢觀點是 1985 年代從慢性精神疾病患者的實驗方案中發展出來的工作方法，該法突破了社會工作自 1930 年代以來立基於佛洛依

德精神分析觀點所發展出來的「醫療模式」與「問題解決」社會工作取向，轉而強調發掘案主優勢（strength）與資源，最終達成「案主自助」的目標。畢竟，專業人員的協助與陪伴有限，案主最終必須回到自身所處的生活世界，獨力面對人生的課題與挑戰（宋麗玉、施教裕，2009）。

優勢觀點自 1980 年代在國外發展迄今逾三十年，已成功運用在社會服務諸多領域，包含高風險青少年（Ayland & West, 2006; Kam-shing, 2006; Yip, 2005）、兒童及成人保護性服務（Anderson, 1997; Bell, 2003; Leung, Cheung, & Stevenson, 1994; Laursen, 2000; Thrasher & Mowbray, 1995）、社區服務（Stanard, 1999）、家暴及性侵相對人（Marquoit & Dobbins, 1998; Lee, Uken, & Sebold, 2004; Wormer & Bednar, 2002）等。國內在宋麗玉教授、各領域學者及實務工作者的倡導下，推行迄今也已十餘年，廣泛運用於家庭暴力被害人與相對人（王松玲，2014；徐筱茜，2015；郭貴蘭，2007；曾月娥，2007；賴俐均，2015）、藥物及酒精濫用者（曾仁杰、王鈺菱，2010；蔡均棠、張淑菁，2011）、性侵受害者（陳欣愉，2010）、高風險家庭（王孟愉，2007；蔡佑禎，2009）、新住民女性（王翊涵，2011；姜依雲，2016；徐瑞雲，2013；劉鶴群、詹巧盈、房智慧，2015）、都市原住民（龍采綾，2014）、身心障礙者及其家庭（余香靜，2009；邱悅貞，2014；胡夢菁，2013；張秀玉，2006；陳佳君，2003；陳姿廷，2013；楊廣文，2010；劉政漢，2014）、弱勢及非行青少年（沈天勇，2009；林冠馨，2007；林文婷，2008；胡中宜，2014；莊翔宇，2012；蔡杰伶，2010；賴彥志，2014）、就業服務（王瑞欣，2006）等，已累積相當多研究與實務成果。這些成功的經驗更激發了筆者嘗試運用優勢觀點為基礎的方法於軍隊個案工作中。目前已有將優勢觀點運用於軍事院校新生適應團體之研究（陳依翔，2018），唯該觀點迄今尚未運用於軍隊組織並以個案工作的方法實施，軍事院校與一般部隊的生活模式與制度不同，所屬人員面臨的議題也大不相同，因而運用優勢觀點也

有其獨特的議題存在。基此，本研究將以基層部隊為場域進行優勢觀點為基礎之個案工作初探，主張該觀點的工作原則及方法除了有助於改善個案狀況外，亦有助於工作者跳脫目前的無力感受，最終能突破以往「以問題為取向」及「仰賴醫療體系」的心輔工作現況，為軍隊心輔工作帶來不一樣的新思維。

然而，軍隊具有高度權威性且重視階級服從觀念，在實務過程中，這些軍隊獨特性除了對同時身為軍人的助人工作者造成價值衝突、間接影響心輔工作的推展及成效外，該獨特性所強調的價值也明顯與優勢觀點所強調的夥伴關係與案主自決原則矛盾。儘管如此，許多軍隊助人工作者在生活中仍能運用各種巧思，克服軍隊體制帶來的兩難與困境，順利與案主建立夥伴關係並尊重案主決定（朱美珍，2012；張沛文，2016；黃勝為，2005；劉安妮，2012）。因此，筆者認為優勢觀點運用於軍隊組織中仍有其可行性，且可能創造更大的處遇成效，如同該觀點所強調的正是一種「在限制裡找到自由、在困境中看見希望、在絕望中發現可能性」的方法。

在本文中，筆者將闡述當前軍隊心輔工作的困境及軍隊獨特性對整體心輔工作推展造成的影響；其次，論述優勢觀點相關內涵及方法；最後，筆者將提出個人看法並透過成功案例說明在獨特的軍隊場域中，工作者可能用以克服兩難困境的方法，並論述其他優勢觀點工作原則在軍隊組織中運用的可行性。

貳、軍隊社會工作的實務現況與困境

筆者根據過去服務經驗及相關文獻，歸納出軍隊助人工作者在實務過程中慣用的方式，包含「問題為取向的處遇模式」以及「仰賴醫療體系的工作流程」，這些除了是軍隊輔導工作的現況外，也可以說是目前心輔工作推展的困境。

一、問題取向的處遇模式

軍隊中的助人工作者對於前來求助的人員往往習慣地、直覺地關注問題並尋求相對應的解決方式，但因為軍隊管理的權威性與高壓性，諸多問題無法單靠助人工作者的能力解決，像是生活適應不良人員，通常工作者在會談後便祈禱案主能自己從黑暗之中摸索出一條光明路、靠自己的能力逐漸適應；或者面對單位極度缺員狀況下業務負擔過重的個案，工作者也只能暫時將問題擱置，或向其坦白窒礙難行之處，予以安撫。對於這些個案，工作者往往沒有特效方法，經年累月之下，勢必影響官兵尋求協助念頭，工作者最終也會在此大環境中逐漸產生無力感。

此外，助人工作者常用以解決問題的方法也包含協助官兵調整其所處的環境，包含調整職務與單位（張沛文，2016），但結果往往發現有些個案問題反覆發生。像輔導長為了協助業務方面適應不良的弟兄，向連長反映暫時調整其職務，卻又發現該案主在新職務當中仍無法適應，不僅如此，調整職務過程反而引起其他人對於案主的不滿，認為其抗壓性過低，進而影響案主的人際互動關係。諸如此類的問題都使得輔導長常常在是否協助弟兄解決問題之間陷入兩難的處境，擔憂即便協助他解決當下的問題，也無法替他度過往後可能會遇到的千千萬萬個難關。「解決問題」，卻使得個案不斷在「問題」與「獲得處理」的輪迴當中養成依賴習性而無法自立，然這並非助人工作者所樂見的結果。

眾多結果顯示，有的個案的問題不是輔導長能力所及，即使有些問題獲得解決的案主，問題也反覆發生。軍隊助人工作者常常圍繞在此種「問題取向」的處遇模式，心情深受影響，甚將個案問題能否順利解決與自身能力連結，忽略助人者除了「助人」之外，更重要的專業使命及終極目標在於「助人自助」，這也是問題真正能獲得解決的關鍵。

二、仰賴醫療體系的工作流程

部隊為有利任務遂行，針對某些情緒議題較為嚴重的個案，輔導長在無計可施且軍隊以戰鬥訓練為首要任務的狀況下，通常遵循三級防處機制的工作流程，藉由逐級回報的機制將個案層層管制並轉介，最終進入國軍醫療體系尋求協助。一旦個案被賦予某些被認為是「有問題」的標籤，像是心緒不穩、無端哭泣、夜不成眠、有自傷之虞等，軍隊助人工作者即相當仰賴醫療資源，過程中往往管制多於輔導，這些人大部分會被集中管制、由專人看管，並只從事簡單的任務甚至完全免除，藉以等待進一步的醫療結果，判斷是否達到停役標準。林慶驊、朱美珍（2011）即針對國軍心理衛生中心執行狀況進行研究，結果亦顯示目前軍隊個案工作常態，連、營級輔導長對個案實質上多為管制，在發現官兵有問題後，皆直接轉介至「二級輔導」的「各單位心理衛生中心」；進一步，問題人員在長官指導下，也多直接轉至國軍醫院的身心科就醫，診斷後直接住進身心科病房準備停役或由單位託管。張沛文（2016）研究中也指出輔導長最常用的方法即將個案轉介至精神醫療場域。這些研究顯示，針對某些個案，軍隊助人工作者對醫療體系的依賴。久而久之，不但影響官兵對助人工作者的觀感、造成不良的專業形象，對於這些最終進入醫療體系的個案來說也將帶來極大的無望感與挫折。

綜上可見，沿用傳統工作方法已經無法改善案主的處境及工作者在過程中產生的無力感，需要一套不同的思維方式突破此種僵局。筆者主張優勢觀點可能有助於改善此種現況，因為該觀點所欲達成的終極目標，即是促成案主與工作的雙向復元的結果。

參、優勢觀點之內涵與方法

一、優勢觀點的重要理念

（一）典範的轉移—「問題」不再是問題

「問題解決模式」自社會工作源起即與社會工作產生緊密連結，透過助人者的友善訪視和道德勸說，企圖解決被視為人類道德缺陷所引起的貧窮問題（李增祿，2009）。「病理模式」興起則受到 19 世紀晚期醫學領域成就的影響，導致「診斷」與「治療」病理模式的發展（De Jong & Berg, 2008）。隨後，病理模式不僅運用在身體疾病上，也影響專業人士看待人及社會問題的方式，1930 年代 Freud 的精神分析觀點即採病理模式概念，該觀點也影響日後的社會工作的理論內涵在實務過程中皆關注個人缺失或病理（宋麗玉、施教裕，2010）。

1980 年代，優勢觀點開始發展並逐漸成形，社會工作取向才真正轉向強調關注人類優勢的重要性，該觀點可說是對病理觀點的反動，甚至堪稱社會工作取向的典範轉移（Rapp & Goscha, 2006；Saleebey, 2009；宋麗玉、施教裕，2009）。典範（Paradigm）是一種我們用以感知世界、解決問題的模式，包含觀看事務的角度與思維，以及介入的取向和具體實踐的方法（Rapp, 1998；宋麗玉、施教裕，2010）。優勢觀點即採取全新視角關照案主，視案主為一群儘管身處困境、具有疾病或失能等但仍具有能力及優勢的人，透過工作者協助，聚焦在人們本身具有的優勢和權能上，取代過去聚焦在案主問題與修復的方法。

（二）優勢觀點的基本假定

優勢觀點的第一個假定—不同於傳統社會個案工作關注案主出了什麼問題，優勢觀點關注的焦點在於發掘案主存活至今的力量，它相信凡能夠存活的人，每個人都必然擁有優勢以及自我成長與改變的潛能（Rapp, 1998；Saleebey, 1997）。該觀點主張案主之所以會陷入困境，只是暫時被問題掩蓋，這是一種對於人類能力的信任和對人之價值的尊重，同時也反映出優勢觀點的重要實務原則—工作者相信案主有學習、成長和改變的潛能。透過社工員猶如明鏡般的反映並協助案主運用這些優勢，使案主有機會重新覺察自己，進而提升自我權能

airiti
(Rapp, 1998)。

優勢觀點的第二個假定—相信所有環境皆擁有豐沛的資源，不管社區再怎麼貧困、位處偏鄉或老舊，必然都擁有資源、社會關係、機會等豐富的優勢 (Rapp, 1998)。宋麗玉、施教裕 (2010) 也強調，縱然環境可能是個人困擾的來源，但同時也是提供照顧及支持的來源，因而優勢觀點並不主張怨懟周遭環境，而是以「擴大」個人及社區的優勢代替「整頓」(fix)。工作者即協助案主發掘並善用個人與環境的優勢，在過程中增強案主權能，協助案主獲得歸屬感，提升其生活品質及滿意度。

(三) 看待「問題」的觀點

優勢觀點聚焦在案主優勢並不代表其否認個人真實的問題或缺陷、困難或痛苦的存在。該觀點相信人之所以被問題困擾，只是缺乏展現優勢的機會，因而強調處遇模式不應僅僅消極解決問題，更希望能聚焦在案主所擁有的優勢及資源，積極達成人生的理想目標。此觀點對於問題的對待方式為：將問題放在脈絡中來談、以簡單的話語來談論、和盡量不將焦點放在問題；然而，當問題成為追求目標的阻礙時則必然要面對和處理 (宋麗玉、施教裕，2009)。

(四) 中介目標—增強權能

Rappaport (1990) 定義增強權能為「工作者能創造一個脈絡，讓案主可以發掘自己內在的可能力量」。優勢觀點以增強權能作為中介目標，即工作者在過程中協助案主發掘個人優勢、鼓勵案主定義自己的問題及想要達成的目標，讓案主做自己生命的主人並重新找回對生活的控制感，藉以增強案主的力量感與權能，目的在使案主最終能夠處理自己的問題並得以自立，而非依賴工作者持續告訴案主該如何做。

(五)「超越」問題的終極目標—復元(Recovery)

優勢觀點最終追求「人」的復元，而非「事情」完成或問題解決（宋麗玉、施教裕，2009）。「復元」意指「一個改變態度、價值、感受、目標、技巧、與/或角色的深沉個人過程，無論疾病所造成的限制是否存在，個人能超越疾病，過著滿足、有希望、又有貢獻的生活（Anthony, Cogen, Farkas, & Gagne, 2002，引自宋麗玉、施教裕，2009，p.53）」，即期待個體在面對挑戰時，能與問題或困境共存，甚至在「超越」和「突破」限制的狀況下，從現在的自己出發，重新定義自我價值並重建有品質、有貢獻的生活。除了個案的復元之外，從許多實務成果得知，優勢觀點也有助於「雙向復元」結果，即助人工作者從實務過程中充分感受到專業價值的提升、個人成就，乃至於正向看待生活中人事物（宋麗玉、施教裕，2010），此雙向復元目標也是筆者期待將優勢觀點推展於軍隊社會工作最終得以呈現的結果。

對於軍隊組織來說，軍隊起居佔據了國軍官士兵絕大部分的日常生活，官士兵長久以來在與軍隊組織的互動之下，容易累積對於軍隊組織所採行的體制與方法的負面觀感，久而久之，也常常聚焦在這些問題與困境中，容易深感壓力與不適，忽略了自身與環境所擁有的優勢與能力足以因應。另一方面，工作者自身也經常在獨特體制的衝擊之下，往往因為不知道該如何協助案主而感到力不從心，甚至對於案主的能力感到不信任，認為他們是因為心理素質過於薄弱才會導致問題的產生。筆者認為在軍隊中推展優勢觀點，若能從工作者自身開始做起，相信個案擁有學習、成長和改變的能力等正向信念，透過聚焦在個案優點而非問題或困境的方式，借力（優勢）使力（功能）以增強案主權能，協助案主運用自身及環境的優勢與能力迎接未來挑戰，一來既能跳脫「以問題為取向方法」所造成的個案問題反覆出現的議題、減輕工作者負擔，此外，對於工作者而言，除了仰賴醫療體系之外，也能透過優勢觀點的實踐為個案盡棉薄之力，最終亦能從個案的

復元當中獲得專業的成就與滿足，降低自身的無力感受，達到優勢觀點所期待的雙向復元目標。

二、優勢觀點實務策略與方法

實務過程中，我們常常會有疑問並且感到困擾：「我的案主明明知道結果會如何，為什麼不願意改變對他或他人有害的想法或行為？」（Miller & Rollnick, 2002），但假使我們從另一個角度思考「人為何會想要改變？」答案即變得容易得多。此問題也讓筆者想起兒時教科書「一束鮮花」的故事，一束鮮花的到來，使得原本蓬頭垢面，生活在凌亂不堪環境中，就算朋友嘲笑也絲毫不在意的人，開始察覺到美麗的鮮花與周遭髒亂的環境不搭配，進而從環境清潔做起，最終將自己梳洗修飾一番，最後變成煥然一新的人…。這個故事的寓意某些層面也帶給筆者一些與優點模式實務理念與作法相符的啟發。

首先，真正的改變動機源於自己；其次，負面狀況的消彌不一定要關注問題或透過直接糾正引起問題的原因。優勢觀點操作理念即不強調直接關注問題所在，而是由案主想望著手，藉以促進案主改變動機，進一步透過增權案主某些部分的能力，帶動其他方面的改變。此外，優勢觀點工作者的角色亦至關重要，基於對案主能力及優勢的相信與肯定，工作者作為一位送花者，必須賦予案主一個可以重新覺察自己的機會，創造一種接受、增權的氣氛，並尊重案主對於自身狀況的詮釋與抉擇，讓案主感到安全而能在目前的困境當中發掘其期望及所重視者，才能使之產生願意改變的動機及行為。Kaplan & Girard 也強調唯有案主優勢受到支持，才能引發改變動機（引自 Saleebey, 1997）。Miller & Rollnick（2002）也主張要激發案主願意才能促發改變動機，採取方法也必須避免使用引起案主罪惡、焦慮、羞辱或威脅等不適感的面質式攻擊治療（confrontational attack therapy），唯有將改變連結到與案主自身價值、認為重要而值得讚賞的事物，才能創造建設性的結果。

優勢觀點實務策略即結合前述理念及內涵，並依循一般助人流程實施，唯每個階段仍有其強調的重點與獨特的工作方法（宋麗玉、施教裕，2009；宋麗玉、施教裕，2010），以下簡短描述：

（一）初始階段－接觸與建立關係

此階段除一般社會工作強調建立關係的技巧外，關鍵要素在於工作者必須將案主視為一般人對待，不受病理框架影響而有先入為主觀點。此外，工作者必須跳脫傳統專業以及權威的角色框架，與案主建立類似夥伴的關係並尊重案主在過程中的決定。

（二）執行階段－優點評量與建立目標與個人計畫

取代傳統病理或缺點模式著重於評估案主問題程度及生態環境狀態，優勢觀點運用蘊含「全人」概念的「優點評量」方式，藉以協助案主發現並具體指出早已擁有卻暫時忽略的內在能力與優勢、所處環境的資源及優勢。此階段為工作過程中的關鍵，基於系統理論的概念，一開始並不關注問題，而是藉由本身優勢的發掘，啟動正向循環，回過頭來對原本亟欲解決的問題產生正面影響。

進一步，社工員根據優點評量中的案主想望，協助案主建立具體可行的長期與短期目標，並擬定階段性的行動計畫，目標設定與執行必須尊重案主的決定並使用案主的語言，過程中也必須時時與案主協商行動，這是增權案主的重要方法。執行過程中，工作者必須協助案主獲得其渴望的環境資源以成就其目標，資源來源包含正式與非正式兩類型，優勢觀點主張使用正式資源前，應優先探索非正式資源的可能性。

（三）結案階段

工作者需要體認到邁向復元目標的過程並非完美的直線，而是螺旋上升歷程，有時來來回回、搖擺不定，甚至回到原點再重新開始，

工作者在過程中必須保持對案主的信心與耐心。

上述可以清楚看出該觀點的實務流程相當重視工作者與案主關係的建立以及案主的自我決定權，工作者在過程中只作為引導、協助、陪伴之角色。然而，軍隊因為組織獨特性對於階級服從的要求，將造成同時身為軍人的助人工作者在實務過程中的倫理困境，並間接影響案主自決權利以及導致案主對工作者的不信任關係。由此可知優勢觀點運用於軍隊組織中也可能會面臨一些挑戰。以下將論述此種軍隊的獨特性對助人工作者在實務過程中造成的困境及對心輔工作推展的影響，並透過成功案例說明工作者面臨之兩難困境並非無解，端賴工作者是否願意在困境中彰顯自主性做出良好判斷以維護案主隱私、尊重案主自決，克服階級議題並與案主建立良好關係，此同時亦說明了在軍隊中運用優勢觀點的可行性。

肆、軍隊獨特性對助人工作的影響

軍隊是高度權威性結構的機構，在日常生活中即要求軍人對階級絕對服從、戮力貫徹長官決心與命令，這些對於軍人的要求也間接影響他們外在言行舉止及內在價值判斷的自主性。最明顯的是在階級服從的原則下，個人決策必然受到長官指導影響，有時雖與自己內在想法衝突，但某種程度上仍必須遵從。軍隊助人工作者同時身為軍人，在實務過程中對此一內在自主性的局限或衝突感觸特別深，已然造成心輔工作推展上的困境。

軍隊組織為求充分掌握即時狀況，相當注重回報制度，助人工作者除了針對不同類別的個案須規定期程實施輔導並記錄外，必須將輔導結果與記錄回報並上呈長官批示，此結果對工作者及案主都明顯產生負面影響。對於工作者來說，根據社會工作專業倫理守則的保密與尊重隱私權原則，除案主有自傷、傷人傾向外，社會工作者必須為案

主保密，尊重案主個人隱私權（包承恩、王永慈譯，2000）。工作者一方面明白此一原則的重要性，但另一方面卻必須在服從原則下貫徹長官命令，依規定向長官回報案主狀況，明顯違背該原則，且決策過程中，長官對於個案問題常常提出處置意見，有時結論甚至與工作者的實務決策相悖，導致工作者在服從長官命令與尊重案主決定之間深陷兩難。相關文獻也顯示，雙重身分使得工作者在實務過程中感受到自主性受限而身陷倫理困境，常常在回報與保密之間面臨兩難（黃勝為，2005；林宇銘，2005；陳依翔，2016；馬家德，2016；洪志良，2017），所做的決策也往往並非尊重案主意願，而以長官裁示為優先（黃勝為，2005；陳依翔，2016；洪志良，2017）。相對地，對案主而言，因為了解階級服從及層層回報的重要性，官士兵往往不信任助人工作者將會為其保密，擔心事情曝光後，輕則影響長官對自己的觀感，重則影響日後軍旅生涯發展，影響案主與工作者之間的信任關係。再者，長官在以單位整體為考量的狀況下，所作的指導與決策也不見得會尊重自己的決定，最終寧願和身邊的好友傾訴也不願求助。

綜上所述，可以看出軍隊獨特性所導致的助人工作者困境將影響心輔工作的推展。若欲在軍隊組織中運用優勢觀點，工作者在實務過程中如何彰顯其自主性，即變得相當重要。首先是克服保密與回報之間的議題，藉以取得案主的信任並創造如夥伴般的關係，此將影響「關係被視為基本且必要的」優勢觀點重要原則之運用。其次，助人工作者在重視階級服從的軍隊組織中如何克服在長官裁示與案主自決之間的兩難，亦影響優勢觀點另一重要原則：「案主是助人關係中指導者」之實踐，上述原則能否實踐，將影響優勢觀點在軍隊組織中的推展。對此議題，筆者主張助人工作者在有限制的環境中，仍可發揮其自主性進行處遇的裁量和發展因應組織要求之道，詳細論述如後。

伍、以優勢觀點為基礎的軍隊社會工作

一、軍隊助人工作者自主性之彰顯

「人在江湖，身不由己」，雖然只是古龍小說中的一句經典台詞，卻道出了每個人生活中的真實與無奈－我們不可能生活在一個全然無限制的環境中，不可能隨心所欲的行動而不受任何限制，個人的自主性在日常生活中必然受到特定規範的影響。Ryan 也指出自主性的行動展現不一定與他人分離獨立或與社會規範對抗（引自吳志文、葉光輝，2011），重點在於能否發自內心從事自己認為喜歡的、感到愉快的行為，或實踐自覺重要的內在價值（Beyers, Goossens, Vansant & Moors, 2003; Chirkov, Ryan, Kim & Kaplan, 2003; Kagitcibasi, 2005; Markus & Kitayama, 2003; Miller, 2003; Ryan, 1995，引自吳志文、葉光輝，2011）。學者施教裕也提及「人為萬物之靈，不但有知和可以自主抉擇，甚至有不可剝奪的自由意志」，就算可以在言行上強迫改變，也無法改變其真心對於信仰的堅持（引自宋麗玉、施教裕，2010：90）。因此，自主性的彰顯不能單從外在行動能否充分展現而定，仍須強調人在與外在環境的調適過程中能否兼顧內心的自我控制與實踐，縱使受到外在環境或制度的強烈束縛，在不牴觸「法」的原則下，人的「心性」仍可自由運作、判斷而有所取捨並有所作為，任何結果都是個人自主性的展現。

軍隊組織透過各種訓練及方法降低個人自主性動機之考量，是為避免個人在戰場上因自由意志作用而破壞團體行動結果。由此延伸，若在不影響團體任務達成的前提下，且案主無自傷、傷人之虞，軍隊助人工作者亦可發揮自由心志選擇是否為案主保密，以及多大程度的報告及揭露等，並且在各種考量下作出最適決策，最終亦能尊重案主之決定。朱美珍（2012）即指出雖然軍隊助人工作者受到不同觀點影響而有不同的處理方式，但最終仍會以照顧官兵權益為主要考量。劉

安妮（2012）研究中也顯示，軍事情境與長官裁示壓力雖然影響軍人的決策模式甚深，但助人工作者最終仍可作出符合專業要求的決策，強調團體認同及同儕鼓舞對於專業決策的重要性。黃勝為（2005）研究結果亦建議助人工作者在面對兩難時若能將其難處清楚告知案主，並在許可的範圍下與案主討論因應之道，在上呈給長官的報告中也盡量減少不必要的資訊並作摘要式的報告，即可避免價值衝突。

上述幾位作者之論述皆可看出軍隊助人工作者在與外在軍隊環境調適之後，仍可充分展現個體自主性而進行決策，並以獨特的型態在軍隊生活中被助人工作者以不同形式表現出來。

由此進一步推論，軍隊助人工作者亦能在有限制的環境尋求彈性和權宜作法，且在不影響團隊任務的情況下，協助求助的官士兵在生態中展現個體自主性，進一步實現優勢觀點的其中一個重要原則—「案主是助人關係的主導者」，此項也與社會工作專業價值中的案主自決相符，是任何工作者都必須奉行的原則，即案主有權利決定自己的人生。對軍隊助人工作者而言，只要有意願並且能為行動負責，仍可在充滿限制的軍隊環境中，充分展現對案主期望與行動的尊重，陪伴、協助案主發掘可以努力前進的方向，鼓起勇氣面對軍隊組織中的挑戰。

優勢觀點其他重要工作原則包含：1.相信個人有能力去學習、成長和改變；2.焦點在於優點而不是病理；3. 關係被視為基本且必要的；4. 外展是較佳的處遇方式；5. 社區是資源的綠洲（宋麗玉、施教裕，2010），以下將論述這些原則實踐於軍隊場域中的可行性及可能實踐方法。

二、優勢觀點工作原則之運用

（一）關係被視為基本且必要的

優勢觀點相當重視助人者與個案間的夥伴關係，而軍隊組織的階級關係卻透露某種程度的權力與關係的不平等，以及階級服從觀念對於回報的要求都間接導致官兵對於助人工作者的不信任，使之無法放心求助，這些無疑形成心輔工作推展的一大絆腳石。筆者認為此種障礙可以透過團體生活的朝夕相處及工作者的努力營造得到平衡。軍隊的日常占據了個人極大部分的生活，團體生活使得工作者與案主間有更多時間與機會接觸、彼此認識，若助人工作者能充分把握，必然能與官士兵建立良好的信任關係。

張沛文（2016）研究即顯示，為數不少的助人工作者會傾向將官兵當同事，用平階的方式進入輔導關係，或是透過與官兵作同樣的事情藉以消彌階級關係中的隔閡，或盡量以輕鬆的方式對談等，藉以降低雙重角色帶來的困擾；日常生活中也會透過解決官兵問題、調整自己的氣質與特性等藉以融入群體，或以辦活動等方式增進與官兵之間的信任關係。施智翔（2014）在研究軍隊士兵對於心輔工作滿意度之結果則指出，輔導長平日若能給予關懷與同理，在官兵遭遇問題時亦能對問題有所回應並解決，且能重視士兵隱私權、不向同袍及幹部透露，將能夠獲得官兵信任並有助於關係的建立。關係的建立需要花費較長的時間，一旦度過試探期，日久見真情，在了解輔導長的真誠及用心後，官士兵私底下也都願意找輔導長紓解煩憂、尋求協助。有些工作者會擔心官兵之間的界線模糊將導致任務難以推行，但事實證明，一旦信任關係建立且分寸拿捏得當，即使階級關係不再明顯，軍隊任務也能在一片向心力中順利運作。此外，即便工作者偶爾因雙重身分須扮演嚴格的管理者角色，但官兵在了解表象背後工作者所付出的真誠關懷後，也都能體諒並予以高度配合。

「關係被視為是基本且必要的」，優勢觀點該原則強調工作者的角色與功能及關係的重要性，工作者若能藉由軍隊團隊生活型態用心營造建立信任關係，此關係的穩固回過頭來亦有助於優勢觀點的推

展，兩者相得益彰。

（二）焦點在於優點而不是病理

軍隊助人工作者的處遇過程往往聚焦在個案問題或病理，常常為了問題無法獲得解決或問題反覆出現而產生無力感，無法從工作中獲得成就感。相對於傳統社會工作取向對於問題及病理的關注，優勢觀點「焦點在於優點而不是病理」的原則提供了一個「超越」觀點，強調突破「限制」與「問題」，轉而關注個人特質、技巧才能、興趣抱負等優點，藉以看到更多的「選擇性」及「可能性」。諸多研究中也證明該觀點除了能促成案主個人的復元外，工作者更能從中感受到成就與自我價值，邁向雙向復元的終極目標，運用於軍隊社會工作何樂而不為？

軍隊組織運用正向鼓勵的處遇方法在研究結果中雖屬少數，但仍有許多助人工作者正運用鼓勵、獎勵的方式或藉由官兵自身優點、從事其擅長的事物，增加官兵自信心、維持官兵正向行為(張沛文, 2016)。透過關注案主及環境優勢的工作方法在軍隊中雖然沒有具理論基礎的工作模式，但從諸多研究及日常生活中，筆者察覺到已有許多軍隊助人工作者正透過運用官兵的長處與鼓勵等方式協助案主面對挑戰，以下僅以兩則真實案例說明此種聚焦在優點的工作成效。某單位輔導長察覺弟兄有適應困擾，約談過程中除了解其問題外，得知該名弟兄過去在英文演講比賽中獲獎無數，於是運用莒光課讓其有機會充分展現長才，同時也讓其他官兵有機會學習日常英語會話，無形中建立案主對自己的信心，最終間接消弭適應問題；另案一名生活適應狀況不良的弟兄，在說明自己的問題後便開始哭泣，助人工作者除了陪伴之外，待案主情緒穩定，了解案主非常喜愛彈吉他，便拿出了自己的吉他邀請他彈唱，過程中案主似乎暫時忘卻煩惱、展現笑容，並談起過去在社團的經驗，助人者順勢鼓勵案主生活中還有很多值得期待的事情，案主破涕而笑，允諾會再努力。由此，若具有理論基礎與操作策

略的優勢觀點於軍隊組織中推展，對這些有志聚焦於優點及正向鼓勵方法的輔導長來說如魚得水，勢必能獲得更廣泛的輔導成效；對工作者自身而言，相對能從案主的復元中獲得滿足與成就，增添工作動力。馬家德（2016）研究中也呈現，縱使心輔工作費力又耗時，弟兄若能感受到輔導長的真誠付出且狀況有所改善，即能為助人工作者帶來最大的滿足，產生更多的工作動力；洪志良（2017）研究中同樣也顯示案主的認同及成長與改變等成就可以成為軍隊助人工作者之動力。若軍隊助人工作者以優勢觀點作為助人工作方法，嘗試聚焦在官士兵優點而非病理，該雙向復元結果即是可以期待的目標。

（三）「社區是資源的綠洲」以及「外展是較佳的處遇方式」

「社區是資源的綠洲」以及「外展是較佳的處遇方式」是優勢觀點一體兩面的兩個重要工作原則，外展是方法、手段和途徑，社區資源則是目標、目的和結果（宋麗玉、施教裕，2009）。

當我們認為用以協助個案的資源匱乏猶如沙漠之時，卻忽略了綠洲常伴隨在沙漠中出現，必須花費心思與精神才能獲得（宋麗玉、施教裕，2009），此為「社區是資源的綠洲」工作原則所秉持的精神。對於官兵來說，軍隊生活佔據了他們大半的時間，軍隊可以說是官兵賴以為生的主要社區，軍隊資源也相對便利且能經常持續。然實務過程中，軍隊助人工作者往往忽略案主周遭生態環境仍充斥著豐沛的正式與非正式資源。首先，軍隊組織內部除了提供正式的輔導網絡、安穩的環境、工作機會與能力的認可外，同儕間彼此提供的緊密情感支持，更提供了難能可貴的非正式資源。其次，除了軍隊提供的資源外，政府機關或慈善團體所提供的正式資源也相當豐沛，然而，礙於助人工作者對於社會資源的不熟悉、資訊取得有限、經費及制度等因素，軍隊助人工作者多數仍以軍隊所提供資源為主，柯芝叡（2011）的研究亦呈現此結果，顯見助人工作者在社會資源的運用方面還有努力的空間。最後，優勢觀點亦重視鄰里、家人與親友、同學等社區內自然

資源的運用，官士兵的家庭周遭生態環境所提供的資源更是不可忽略的一環，相對於軍隊資源來說更為自然親切，主觀上也更容易接納，此方面資源的獲取則涉及外展的實踐，以下將進一步說明。除了上述所提，還有更多其他存在於軍隊內外的資源等待優勢觀點的助人工作者與案主一同發掘、連結與建構。

「外展是較佳的處遇方式」，透過外展，社工得以親自實地觀察、直接進入案主生活世界，以獲得較完整豐富的案主資訊並深入認識案主生態環境（宋麗玉、施教裕，2009）。軍隊組織目前因任務及訓練的緊湊性、官士兵眷住地遍布全台灣的特性，加以助人工作者人數相當有限的狀況下，現行做法除了針對特殊個案會進行家庭訪視外，外展的實施並不普及，在此種人力吃緊的情況下，宋麗玉與施教裕（2009）也強調外展是「較佳」而非「唯一」的方式，社工可依個案實際需要自我裁量。雖然如此，部隊目前亦相當注重與家屬或重要他人之間的交流聯繫，除了最常運用的電話聯繫外，也經常藉由三節懇親會的時機邀請家屬進入營區內，一方面家屬得以了解子弟的服役及生活狀況，助人工作者同時也能了解官士兵在營外的休假情形，藉此時機也增加了家屬與幹部之間的雙向溝通與互動，了解家庭生態系統。未來軍隊在任務許可的情況下，外展亦是努力的目標。

（四）相信個人有能力去學習、成長和改變之潛能

「相信個人有能力去學習、成長和改變」的工作原則，可以說是社會工作處遇理論共同的基本信念，以及所有處遇觀點之所以可以存在的合法依據（宋麗玉、施教裕，2009）。然而，不論是軍隊場域或一般社會福利機構的助人工作者，在處遇過程中此一信念難免會被動搖，認為有些案主就是無可救藥或是故意逃避，最終放棄對他們的相信。

軍隊體系亦是如此，無論助人者或官士兵都曾感受過因為軍隊組

織獨特性所帶來的壓力，進而影響內在負面情緒或外在的消極行為。

「因為了解，所以理解，進而體諒」，若助人工作者能換個角度思考，從己身做起，除了相信自己並看見自身的優勢外，進一步將此一理解與體諒帶入實務過程中，透過優勢觀點的工作原則與策略，藉由發現案主優點喚起他們久已遺忘的好的一面，即能啟動善的循環，此一關鍵起始點在於工作者對於案主能力的信任，只要助人工作者願意相信，並透過具信任且健全的工作關係，引導案主述說個人的生命故事，激發案主思考其想望，進而建全個人工作計畫、陪伴落實計畫，進而在工作過程中時時引導案主檢視其正向改變之處，以提升自尊、自信和權能感，即可創造更多的改變。至於在軍隊體系中，具體且細微的激發案主改變的方法和內涵，則有待未來以具體方案加以實踐，並進行評估、分析與統整。

陸、結論

目前我國軍隊兵力結構已轉型為以全募兵制為主，訓練成本大幅增加，當不幸事件發生，除了造成國軍人才流失及軍隊訓練成本折損外，更造成個人及家庭成員長期身心耗竭，既然傳統聚焦在個案問題、依賴醫療資源的模式已無法有效處理個案問題並使心輔工作推展順利，軍隊心理衛生（輔導）工作實務需要採用不同於以往的思維方式與視角，並嘗試運用不同的方法與官士兵工作。

另一方面，軍隊的心輔工作向來是良心事業，有做不一定有成效，有成效也不一定看得到，但仍然有很多軍隊工作者秉持著初衷與信念，兢兢業業地實踐助人工作的價值。如同施教裕所言：「優勢觀點的啟動，事實上乃造就社工自己一個復元的善緣，同時也給案主一個復元的良機（引自宋麗玉、施教裕，2009，p.152）。」軍隊中的官士兵雖然身處有限制的環境並擔負沉重壓力，然而，生活中我們仍擁有很多豐沛的資源，只是體會得太少。優勢觀點為基礎的工作方法若能運用

於軍隊組織中且能從工作者本身的輔導工作做起，即可成為一種正向循環的起源，期待透過全人全方位的接觸，除了促成案主與助人工作者的雙向復元外，藉由逐漸擴大的感染力，進而創造整體輔導環境的改善。

Saleebey (2009) 明智地指出在實務過程中運用優勢觀點必定會遇到一些可能來自於體系本身、體系所運用的語言及隱喻、或者是文化上的抗衡，甚至會面臨到一些困難，在軍隊組織中運用優勢觀點也無可避免會面對來自於體系或結構的限制；但相信只要有開始，有所堅持，並在每個助人階段中抱持著「can do」的心態，優勢觀點應可在軍隊輔導工作中發揮一定的成效，進一步營造出更優勢的軍隊心理衛生（輔導）工作。

參考書目

- 王瑞欣 (2006)。把愛傳出去－運用優點個案管理工作模式在就業服務之研究。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 王孟愉 (2007)。高風險家庭因應壓力之適應歷程－以優勢觀點為取向。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 王翊涵 (2011)。「我很辛苦，可是我不可憐！」東南亞移民女性在台生活的優勢觀點分析。台大社會工作學刊，23，93-135。
- 王松玲 (2015)。運用優勢觀點在社會工作處遇策略之經驗－從服務親密關係暴力被害人社會工作者觀點出發。玄奘大學社會福利與社會工作學系碩士學位論文。
- 朱美珍 (2012)。迷彩服下的助人工作－談軍隊社會工作。社區發展季刊，137，199-207。
- 宋麗玉、施教裕 (2009)。優勢觀點－社會工作理論與實務。台北：紅葉文化。
- 宋麗玉、施教裕 (2010)。復元與優勢觀點之理論內涵與實踐成效：臺灣經驗之呈現。社會科學論叢，4 (2)，2-34。
- 李增祿 (主編) (2009)。社會工作概論。台北：巨流。
- 沈天勇 (2009)。以優勢觀點探討隔代教養青少年家庭之祖孫互動－以臺北市某國中為例。輔仁大學社會工作學系碩士學位論文。
- 余香靜 (2010)。早期療育社會工作者以優勢觀點為基礎的家庭處遇專業實踐之研究。國立台中教育大學早期療育研究所碩士學位論

文。

- 吳志文、葉光輝(2011)。雙元自主性的共存與範疇優勢性運作機制：以訊息區辨表現降低共同方法變異。《中華心理學刊》，53(1)，59-77。
- 邱悅貞(2014)。優勢觀點於精神障礙者職業重建服務運用-以高雄市為例。國立屏東科技大學社會工作學系碩士學位論文。
- 林冠馨(2007)。優勢觀點運用於高風險家庭青少年情緒及行為問題。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 林文婷(2008)。運用優勢觀點探討青少年之貧窮生活經驗。國立台灣師範大學社會工作學研究所碩士學位論文。
- 林慶驊、朱美珍(2011)。軍隊心理衛生社會工作。朱美珍、丁華主編「我國軍隊社會工作實務及應用」，頁149-188。台北：國防大學政戰學院。
- 林宇銘(2005)。國軍心理輔導人員專業工作推行與專業倫理決策過程。輔仁大學社會工作學系碩士學位論文。
- 柯芝叡(2011)。國軍心輔人員運用社會資源之研究。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。
- 胡孟菁(2013)。優勢觀點為基礎之社會工作者與情感性精神疾病個案雙向復元歷程之探討—穿越生命隧道之旅。國立政治大學社會工作研究所碩士學位論文。
- 姜依雲(2017)。從優勢觀點談女性單親新住民在台生活經驗。朝陽科技大學社會工作系碩士學位論文。
- 胡中宜(2014)。離院青年自立生活之優勢經驗：社會工作者的觀點。

台大社會工作學刊, 30, 45-90。

洪志良 (2017)。國軍部隊助人工作者專業耗竭與自我照顧。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。

施智翔 (2014)。信任與專業關係：陸軍基層連對士兵對輔導長心理衛生工作滿意度之研究。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。

郭貴蘭 (2007)。苗栗縣客家籍受虐婦女復元之初探--優勢觀點團體工作之運用。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。

徐瑞雲 (2013)。以優勢觀點探討新住民女性之社區參與與培力歷程。中國文化大學社會福利學系碩士學位論文。

徐筱茜 (2016)。運用優勢觀點為基礎之團體於青少年家暴相對人之適用性與成效：親子關係之探討。國立政治大學社會工作研究所碩士學位論文。

馬家德 (2016)。基層連隊輔導長角色實踐經驗之探討。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。

陳佳君 (2003)。躁鬱症患者配偶的照顧經驗及因應歷程--以優勢觀點分析。東吳大學社會工作學系碩士學位論文。

陳欣愉 (2010)。優勢觀點運用於遭受性侵害青少年之復元歷程探討。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。

陳姿廷 (2013)。運用優勢觀點於家屬團體之經驗分享—以北部某醫院精神科日間病房為例。中華團體心理治療, 19 (4), 27-44。

陳依翔 (2016)。是「控制」還是「支持」？從「科層體制」觀點探討軍隊社會工作者的倫理困境。台灣社會工作學刊, 17,

- 陳依翔 (2018)。「優勢觀點團體」對軍校新生增強權能成效之研究。
復興崗學報, 112, 191-219。
- 莊翔宇 (2012)。*從優勢觀點探討離院青少年自立生活經驗之研究*。
慈濟大學社會工作學系碩士學位論文。
- 張秀玉 (2006)。*聽覺障礙者家長超越逆境之優勢類型探討*。*東吳社會工作學報*, 15, 113-154。
- 張沛文 (2016)。*陸軍基層輔導長輔導工作方法、困境與因應*。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。
- 國防部 (2016)。*自 101 年迄今因病驗退或停役之官士兵統計數據*。
未出版手稿。
- 黃霽 (1998)。*認知與部隊生活—作個快樂的大兵*。*軍事社會科學半年刊*, 2, 41-82。
- 黃勝為 (2005)。*軍隊社會工作倫理兩難問題之研究*。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。
- 曾月娥 (2007)。*優勢觀點團體工作運用於暴力循環中婦女復元之研究*。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 曾麗娟、朱美珍 (2011)。*軍隊社會個案工作*。朱美珍、丁華主編「*我國軍隊社會工作實務及應用*」, 頁 59-79。台北: 國防大學政戰學院。
- 曾仁杰、王鈺菱 (2010)。*優勢助人觀點水平思考的實務運用—以高風險家庭酒癮父親的處遇為例*。*嘉南學報*, 36, 422-434。
- 楊廣文 (2010)。*偏遠地區發展遲緩兒童家庭資源使用經驗之研究—*

- 優勢觀點。國立台中教育大學早期療育研究所碩士學位論文。
- 詹火生主編(2003)。我國軍事社會學與軍隊社會工作未來發展方向。台北:政戰學校。
- 蔡佑禎(2009)。高風險家庭家庭功能促進-以優勢觀點為取向。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士學位論文。
- 蔡杰伶(2010)。優勢觀點為基礎之探索教育團體對感化教育少年增強權能的成效。國立政治大學社會工作研究所碩士學位論文。
- 蔡均棠、張淑菁(2011)。優勢觀點應用於團體心理治療之初探：以住院酒癮患者為例。臨床心理學刊, 5(1), 59-59。
- 劉安妮(2012)。團體認同在軍事社會困境中對政戰幹部自利決策行為的影響性。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。
- 劉政漢(2014)。以優勢觀點探討頸髓損傷者之復元歷程。亞洲大學社會工作學系碩士學位論文。
- 劉鶴群、詹巧盈、房智慧(2015)。困境中生出的力量：以優勢觀點分析東南亞新住民女性對經濟與就業排除之回應。社會發展研究學刊, 16, 1-21。
- 龍采綾(2015)。以優勢觀點探討都市原住民族經濟與就業排除歷程。亞洲大學社會工作學系碩士學位論文。
- 賴彥志(2014)。優勢觀點於飛行少年處預知探討。諮商與輔導, 339, 24-27。
- 賴俐均(2015)。婚暴社工運用優勢觀點的復元經驗及促進復元之因素。國立政治大學社會工作研究所碩士學位論文。
- 顏肇佑(2009)。壓力與調適：國軍連輔導長自我增強權能經驗之探

討。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。

蘇賜銘 (2016)。國軍心理輔導官兼任政戰工作之研究。國防大學政治作戰學院碩士學位論文。

蕭照平 (2016 年 6 月 20 日)。國軍官兵工作壓力大 國防部允檢討。中央廣播電台電子報。線上檢索日期：2018 年 2 月 20 日。網址：<https://tw.news.yahoo.com/>

Ayland, L. & West, B. (2006). The good way model: A strengths-based approach for working with young people, especially those with intellectual difficulties who have sexually abusive behavior. *Journal of Sexual Aggression, 12*(2), 189-201.

Anderson, K. M. (1997). Uncovering survival abilities in children who have been sexually abused. *Families in Society, 78* (6), 592-599.

Bell, H. (2003). Strengths and secondary trauma in family violence work. *Social Work, 48* (4), 513-522.

De Jong, P., & Berg, I. K. (2008). *Interviewing for solutions*. Belmont: Cole Cengage Learning.

Kam-shing, Y. (2006). A strengths perspective in working with an adolescent with self-cutting behaviors. *Child & Adolescent Social Work Journal, 23*(2), 134-146.

Laursen, E. K. (2000). Strength-Based Practice with Children in Trouble. *Reclaiming Children and Youth, 9*(2), 70-75.

Lee, M. Y., Uken, A., & Sebold, J. (2004). Accountability for change: Solution-focus treatment with domestic violence offenders. *Families in Society, 85*(4), 463-476.

Leung, P., Cheung, K. M., Stevenson, K M. (1994). A strengths approach to ethnically sensitive practice for child protective service workers. *Child Welfare*, 73(6), 707-721.

Marquoit, J. & Dobbins, M. (1998). Strength-based treatment for juvenile sexual offenders. *Reclaiming Children and Youth*, 7 (1), 40-43.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change (2nd ed.)*. New York: The Guildford Press.

Rapp, C. A. (1998). *The strengths model: Case management with people suffering from severe and persistent mental illness*. NY: Oxford University Press.

Rapp, C. A., & Goscha, R. J. (2006). *The strengths model: Case management with people with psychiatric disabilities (2ⁿ ed.)*. NY: Oxford University Press.

Rappaport, J. (1990). Research methods and the empowerment social agenda. In Tolan, P., Keys, C., Chertak, F., & Jason, L. (Eds.), *Researching community psychology*, 51-53. Washington, DC: American psychological Association.

Reamer, F. G. (2009) 。 *社會工作價值與倫理 (Social Work Values and Ethics (3rd ed.)*) (包承恩、王永慈譯)。台北：洪葉。

Saleebey, D. (1997). *The strengths perspective in social work practice (2nd ed.)*.

Saleebey, D. (2009). *The strengths perspective in social work practice (5th*

ed.). Boston: Pearson Education.

Song, Li-yu & Shih, Chaiw-yi. (2010). Recovery from partner abuse: the application of the strengths perspective. *International Journal of Social Welfare*, 19, 23-32.

Stanard, R. P. (1999). The Effect of Training in a Strengths Model of Case Management on Client Outcomes in a Community Mental Health Center. *Community Mental Health Journal*, 35 (2), 169-179.

Thrasher, S. P., Mowbray, C. T. (1995). A strengths perspective: An ethnographic study of homeless women with children. *Health & Social Work*, 20 (2), 93-110

Weick, A., Rapp, C., Sullivan, W.P., & Kisthardt, W. (1989). A strengths perspective for social work practice. *Social Work*, 34, 350-354.

Wormer, K. V. & Bednar, S. G. (2002). Working with male batterers: A resporative-strengths perspective. *Families in Society*, 83 (5/6), 557-565.

Yip, K. S. (2005). A strengths perspective in working with an adolescent with depression. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28(4), 362-370.

Abstract

Currently, the military social work practice has faced many difficulties—the problem-based treatments that could not truly enhance clients' social adaptation as well as reliance on the assistance from a medical system that sometimes makes military social workers feel powerless. These phenomena reveal the fact that the existing intervention models are not useful enough to deal with many issues that the clients are now encountering in the military. The strengths perspective has been applied in the field of social work in Taiwan for about 15 years and has shown its pragmatic value. The perspective holds strong faith in people's potential, emphasizes the subjectivity of people, and builds partnership between workers and clients. Also, the perspective maintains that clients are a director of the helping processes. We outline and discuss the ways that the six principles of the perspective can be applied in the military. Furthermore, we argue that the strengths perspective can be advantageous to improve the entire military social work environment.

Keywords: Strengths perspective

Military social work

Social work practice