airiti Library

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

充權的理念與應用－以醫院就業輔導員為例

Ideas of Empowerment and Their Application: The Example of Vocational Trainers in Public Hospitals

doi:10.6224/JN.53.2.18

護理雜誌, 53(2), 2006

The Journal of Nursing, 53(2), 2006

作者/Author： 王增勇(Frank T. Y. Wang);陳淑芳(Shu-Fang Chen)

頁數/Page： 18-22

出版日期/Publication Date：2006/04

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

http://dx.doi.org/10.6224/JN.53.2.18

DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，
是這篇文章在網路上的唯一識別碼，
用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，
請參考 http://doi.airiti.com

For more information,
please see: http://doi.airiti.com

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE

最完整的學術整合查詢平台—華藝線上圖書館 ● http://www.airitilibrary.com ● Find more academic articles on Airiti Library

充權的理念與應用－－以醫院就業輔導員為例

王增勇　陳淑芳*

摘　要： 充權的理論因權力的觀點區分為自由主義、馬克斯主義與後結構主義三種類型，不同的權力觀導致充權理論在應用上的差異。自由主義偏向於個人層面的介入，而馬克斯主義與後結構主義偏向於制度性介入，後結構主義更進一步顛覆專家的權威角色，要求回歸案主中心的知識生產關係。本文以醫院就輔員的經驗為例說明後結構主義的充權理論的應用。就輔員在組織內的充權策略包括建立同儕對話關係、在對話中轉化對自身與制度的認知、發展行動策略、連結共處相同位置的同儕成為集體行動的團體。

關鍵詞： 充權、後結構主義、就業輔導。

前　言

一般談論「充權」多是針對案主，本文則將對象轉移至助人工作者本身，因為沒有感受到自身具有力量的工作者是無法讓案主產生轉化的能量，因此案主充權與助人工作者充權其實是一體兩面。不談論助人工作者在充權實踐上所遭遇到的內在認知與外在組織體制的障礙，而一味要求助人工作者對案主付出心力，所產生的效果往往是造成助人工作者的無力感。因此，要談如何充權案主，也必須同時談論工作者如何在組織內自處。本文將先釐清不同權力觀點的充權理論，藉以釐清作者對充權的看法，在後結構主義觀點的充權理論架構下，筆者以公立醫院內精障就業輔導員協作經驗為例，說明充權理論實踐的可能。

選擇公立醫院精障就業輔導員（以下簡稱就輔員）為例，是因為他們在公立醫院體系中處於多重劣勢處境之下進行助人工作。他們的劣勢處境主要來自就輔員並非醫院正式編制，方案經費來自於勞工局逐年申請的補助案；其次就業輔導並非醫院認定的既有服務項目範圍，在現有健保制度下，也不是賺錢的項目。再加上醫院向勞工局申請就業輔導方案的動機多半是希望增加照顧病患人力，並非基於對就業輔導的認知與肯定，缺乏專業角色的清楚界定以及體制中的邊緣身份，使得公立醫院就業輔導員在工作上有嚴重無力感而呈現高流動率的現象。

充權理論背後的三種權力觀點

「充權」一詞已經成為普遍運用的時髦名詞，但其內涵不一、幾乎無所不包，甚至失去原有的社會改革精神（Parsloe, 1995）。究其原因在於對權力的基本假設未能釐清（Parsons, 1991），充權理論的權力觀可區分為三種，此分類修正自夏（2003，pp. 228－231）的分法，筆者同意這三種分類，但不同意他的命名。例如第一種個人層次的權力觀，夏民光認為與人本主義有關，而筆者認為是受到新自由主義的影響。其次，夏民光沒有命名第二、三種權力觀。因此，筆者參考Mullaly（1993）對社會工作的意識型態分析後，重新加以命名。

第一種自由主義觀點的權力

強調人人平等的原則下，每個人都應擁有控制自身環境的權力。案主缺乏權力是因為自信心低、缺乏資訊、或有效的生活技巧，因此充權的意義在於協助建立新的自我認同，透過教育提供資訊與技巧，除去阻礙個人潛能發展的障礙。第一種自由主義式的權力觀點最為常見，但往往受到馬克斯主義結構觀點的批評，認為它過度集中在個人而忽略個人所處的社會結構問題，將個人缺乏權力的問題「個人化」，導致介入方式多以心理諮商的形式介入的「去政治化」。

第二種馬克斯觀點的權力

認為個人問題往往是政治問題，弱勢族群在日常所經驗到的無力，其實是制度性的排斥與文化性的集體歧視。沒有結構性的改變，個人的介入將只是集體壓迫後的廉價止痛劑，甚至淪為社會性壓迫制度的遮羞布。要有結構性的改變，必須要有意識覺醒與集體行動的過程。因此充權的意義在於被壓迫者彼此的集結，發展對世界重新的認識，從而產生集體行動的力量，改變壓迫的社會制度。

國立陽明大學衛生福利研究所助理教授　台北市立聯合醫院仁愛院區精神科就業輔導組督導*
通訊作者地址：王增勇　11221台北市北投區立農街二段155號
電　話：（02）28267181

JNv53i2-018-022 專欄95D015.indd 18　2006/3/27 10:08:40 AM

第三種後結構主義觀點的權力

有關於後結構主義的權力觀點，請參考王（2005，pp. 42－48），與馬克斯觀點一致反對自由主義將充權個人化的傾向，但後結構觀點認為自由主義與馬克斯主義共同的錯誤是將權力視為可擁有的東西，忽略了權力其實是在社會關係中透過論述被行使的，導致馬克斯主義將權力狹義地定義為鉅視面的權力，而看不見日常生活中流動的微觀權力，以致於馬克斯主義的權力分析對於弱勢族群或是助人工作者而言往往是個遙不可及的圖像，因而削減了馬克斯主義批判的力道。因此後結構主義與馬克斯主義都反對自由主義將社會問題個人化的視角，但後結構主義突破了馬克斯主義過度結構化的觀點（因此被稱為後結構主義），開啟了微觀權力的分析視角。後結構主義將所有關係都視為知識／權力運作場域，認為權力的運作往往伴隨著知識（論述）的生產，稱之為「規訓權力」。這種權力觀顛覆了科學知識的客觀中立，暴露專業助人工作者本身同時是規訓體制的工具與充權弱勢者的雙面性格，將助人者角色的反思帶入充權理論是後結構觀點對充權理論的重大貢獻。當權力是流動而非擁有的，助人工作者就不是以一個有專業權力的助人者姿態「分享」權力給沒權力的案主。助人者不能充權別人，只能提供一種環境、氛圍、關係，協助人們充權自己。後結構主義觀點不是否定助人工作者的價值，而是催生對自身專業有反省能力的專業助人者。對充權理論的貢獻在於解構助人工作者做為專家的客觀地位，將過去視為理所當然的專業知識視框納入反省的對象，以其在工作中貼近案主生活世界，重新看待案主。Hasenfeld（1987）就提出助人者不要假設案主與自己有相同利益，而應在認知助人者的專家地位與機構地位優勢下，發展自我反省的能力。只有在助人者充分認知權力不平等關係下，案主與助人者才能創造夥伴關係。

釐清了這三種權力觀點的充權理論之後，我們會更清楚充權的目標雖然多以「增加案主對自我事務與環境的控制」為主，但對於案主的無力感、充權過程應該發生的經驗、助人者與案主之間的關係有不同的理解。三者的主要差異在於，自由主義觀點的充權主要是以個人為介入對象，由助人者以專業工作者身份透過教育方式進行介入；而馬克斯主義觀點與後結構主義觀點都強調從制度面的問題切入，馬克斯主義觀點強調弱勢者的意識覺醒與集體行動，改變壓迫性的社會制度；後結構主義基本上擴充馬克斯主義的批判觀點，將知識與權力結合的運作納入分析，並進一步質疑專業助人者的中立性，要求專業助人者反省自身承受的專業視框與社會壓迫制度之間的扣連，並與受助者透過對話與反思形成真正的協作伙伴關係。在實作中，因為現有助人專業多受到醫療化思維的影響，將案主的問題視為個人問題，而鮮少願意介入制度性問題，當充權理論開始流行後，自由主義觀點的充權理論往往最容易被接受，而將馬克斯主義對制度性問題的批判以及後結構主義對專業知識的反思加以排除，使得充權淪為眾多個人化介入方式的一種。

充權策略之強調重點

筆者相信充權理論對助人專業的貢獻在於帶入制度性問題的批判與專業知識的反思，因此在充權策略上會強調以下重點：

一、意識覺醒

從性別、種族、階級關係的歷史演變去了解案主的過去和現在，識別案主如何習慣性地服從於別人的需求下。協助案主察覺自己如何內化壓迫的來源，壓迫源如何強化、複製這種社會關係；從社會結構面重新詮釋個人問題。

二、案主中心的工作方法

反轉傳統專業指導案主的方式，鼓勵案主尋找屬於自己的答案，肯定案主的聲音，形成自己的問題，採取自己的行動。肯定並相信案主內在的經驗與能力，與案主一起工作（Freire, 2000）。

三、建立對話空間

藉由集體述說與寫作看見自身行動的主體，從中進行轉化。

四、形成遠景並促成集體行動的組織

基於自我實現的潛能，我們可以動員集體力量進行成長、改變。

案例說明

2001－2003年間筆者以研究者身份進入北部一家公立醫院精神科就業輔導方案進行為期兩年之行動研究（許、王、陳、陳，2003）。從充權的角度來看，

JNv53i2-018-022 專欄95D015.indd　19　　2006/3/27　10:08:41 AM

本研究不以研究者的興趣提問，而以就輔員的經驗為主，透過每月一次的團體討論，研究者與受訪就輔員形成彼此信任的對話關係，在與就輔員一同面對就業方案執行過程中的困難，就輔員得以重新看見自己，並檢視與體制間的關係。

首先，就輔員最常用「我什麼都不是」來形容自己在醫院內的定位。「醫院不認定你是醫院的人，而勞工局也說他們只是補助經費…所以我們到底是什麼人，什麼都不是!」（就輔員乙）如果充權是看到選擇的可能，看清自己的處境開始刺激就輔員思考自己是否有別種理解世界的可能。當作者以「雙重劣勢地位」回應給就輔員，就輔員對這種處境進行回觀，就輔員同意自己是低地位的，卻不願意自己一定是悲慘的，「我看到那個雙重劣勢地位，我在想我有那麼悲慘嗎？…我不覺得我們那麼弱，你懂不懂？」（就輔員乙）。

充權的關鍵在於弱勢者可以跳脫原先的視框而重新理解自己的處境。在看見自己在醫院的邊緣地位，就輔員反而發展出另類觀點，認為三不管地帶正好是就輔員自我發揮的機會，就輔員養成自我尋找問題解決的態度與能力。「我感覺在這個體制之下，我們有的那個空間是蠻大的啦…就像小型公司你自己在做，我們就是老闆」（就輔員甲）

對勞工局的態度也有類似的轉化，初期，由於勞工局的補助是醫院就業方案生存的依據，因此就輔員將勞工局的指示視為聖旨，將勞工局承辦人員比作是長官，完全配合其要求。「只要勞工局提的出來，我們就卯足勁去把它做到」（就輔員甲）。但是當就輔員拼命為勞工局達成任務的過程中，就輔員發現勞工局其實並不了解在醫院體系的困難，勞工局的命令只是基於勞工局的角度出發，並沒有考量到就輔員在醫院的處境立場，無法為就輔員提供解決的方法，就輔員需要自行走出自己的路。這時，就輔員開始自我調整，「並不是勞工局要我辦的事情我都應該要完全配合，我必須要搞清楚兩邊的要求是什麼」（就輔員甲）。當兩邊有衝突的時候，就輔員需要發展另一套生存的方法。讓勞工局了解醫院，也讓醫院體會到勞工局的處境，於是就輔員必須要在兩邊玩兩面手法，才能避免被過度壓擠。就輔員開始與勞工局產生距離，調整自身與勞工局的關係。雖然制度矛盾所產生的壓擠還在，但就輔員已不再定位自己只是一個勞工局的執行人員，而是認清自己是夾在勞工局與醫院中求生存的工作者。「慢慢的有些東西我會發覺說勞工局任何的要求不見得我就要這樣做，因為他常常要求我的方式不見得醫院就會同意這樣做，所以我自己要去選擇去判斷」（就輔員乙）。這段轉化是就輔員在錯誤中摸索來的認識，充權過程需要受壓迫者將經驗累積發展成對制度的認識，如果就輔員將挫折經驗解釋為人際間的衝突，就無法看清楚自身與制度的關係，形成有用的行動知識，長久就會形成對工作的無力感。認清助人者在組織內的地位，助人者的主體性就會逐漸浮現，具體呈現在助人者所發展出的行動策略。

就輔員分別針對醫院行政高層、行政體系本身發展出不同的策略圖謀出路。首先，讓醫院高層知道就業方案的價值所在是就輔方案生存的關鍵。對醫院而言，就業方案具有提高門診量、爭取經費、作為醫院對外展現為民服務的範本、強化醫院在行政主管的表現等效益。「你要很具體的告訴上層，我們可以為醫院做事，還有去年一整年我們讓醫院上媒體幾次，包括新聞報導、醫療報導，我們可以作為一個醫院曝光的範本」（就輔員乙）。

除了醫院高層的支持外，精障就業方案從無到有，就輔員從經費申請、設備購買、核銷等等事項都需要行政部門的配合。就輔員也發展一套與醫院公務體系共處的策略。

首先，遭遇到問題，就輔員會先分辨問題的性質是制度性或是人為因素。制度性的限制，不是短時間可以突破的，或是承辦人員權限可以解決的；但有些問題則是人為的限制，就輔員可以透過人際處理技巧加以克服。當遭遇到人為因素的干擾，就輔員會據理力爭，如果行不通就會越級找有較大權限的主管。在行政層級分明的公家單位，找主管往往是更直接解決問題的方式，可以節省摸索的時間。但是在面對主管上，就輔員必須能夠提出合理的說法說服主管，要能說服單位主管，就輔員必須具有從主管角度看事情的能力。如果當主管也無法解決問題時，就輔員就必須訴諸醫院最高主管，尋求行政裁量。簡言之，就輔員在處理行政體系的優先順序，可以歸納為「低姿態求教、共同討論、越級報告、最後上簽」的過程。就輔員在組織的充權來自於對自身處境制度性的理解，因此可以調整自身的心態並發展適當的行動策略，而不將對醫院或勞工局有過高的寄望，以致在工作中因失望而導致情緒低落。

但僅僅是在體制內求生存是不足以促成制度的改變，認知到自身在制度中的工作角色是發展弱勢者的集體認同是意識覺醒的關鍵。就輔員從紀錄自己的工作，重新認知自己與制度的關係，當從社會結構面理解，每一個就輔員就不再是個體，而是處於相同社會位置的一群人（Carniol, 2000）。就輔員發展出彼

JNv53i2-018-022 專欄95D015.indd 20 2006/3/27 10:08:42 AM

此學習連結的橫向聯繫網絡，作為發展醫院就輔員求生存所需的知識來源。「這整個過程也讓我越來越清楚，…我不只光會從醫院那邊了解，我也會跟其他醫院常常聯繫，那他那邊有遇到什麼樣的困難，我會先問他，那他怎麼解決的？」（就輔員甲）

認知到所有公立醫院就輔員都會經歷到同樣的處境，讓被研究的就輔員產生「同病相憐」的情感，發展出屬於就輔員的集體意識，於是開始向外發展同儕支持。上述由就輔員發展出的知識將可以提供成為其他公立醫院就輔員認識自己在組織中工作的論述，透過集體分享的過程，這樣的論述可以擴散與傳播，讓這群共同處於獨特社會位置的助人者，成為可以相互傳承經驗、情緒支持的同志。這個過程就是充權理論所強調的經由意識覺醒所伴隨而來的集體行動。這雖是該醫院的個案研究，但它的經驗背後所指涉的社會權力結構（醫院、勞工局、醫療專業）卻是所有在醫院中的精障社區就業方案所共同面對的權力架構，因此該醫院的就輔員在面對困境中所發展的知識對於其他處於共同處境的就輔員是具有啟發性的。當這樣的知識被紀錄與呈現，對於共處此一社會位置的就輔員就是一種意識覺醒。重要的是，這種意識覺醒不會因為研究結束而終止，相反的，集體組織的出現讓就輔員更有回應制度的力量。

就在研究結束不久，由於定額雇用不足員額日益減少導致就業基金的萎縮，勞工局考慮緊縮補助政策，將公立醫院排除在身心障礙就業基金補助的對象之外，以降低支出。面對方案被裁撤的危機，被研究單位出面組織各醫院就輔單位組成聯繫會報，做為因應勞工局政策的平台。透過聯繫會報的組成，孤立在各醫院的就輔員對危及自身利益的政策獲得了討論與發聲的管道，經過多方努力，終至成功地度過危機，本次危機事件的報告詳見陳、王（2004，2月）。

這個事件說明了充權的過程如果只停留在個人層次，就輔員在體制中的地位仍然將無法有效的改善，雖然就輔員在醫院內仍然是邊緣，但是透過集體組織（聯繫會報）的建立，就輔員不再對政策的變動感到無力，而藉由集體行動掌握了向決策單位反映意見的發聲管道，改變公立醫院就輔員缺乏參與政策的結構。

結　　語

充權是修正助人專業實踐理論過度個人化傾向的重要論述，但是其對制度面的批判往往被淹沒在自由主義觀點的慣性思考中，導致助人專業無法充分吸納充權理論促成社會變革與專業自省的要素。本文試圖以公立醫院就輔員為例，呈現充權理論實踐不僅在於受助者的改變，更包括助人者自身知識的累積與轉化。培養從個案問題看見結構問題的視野，進而發展集體行動的能量，是助人專業在各自組織中從事充權必備但往往缺乏的能力。

誌　　謝

本文資料來自國科會補助之專題研究計畫「社會工作者與體制的對話」，編號：NSC91-2412-H-010-002，特此致謝。

參考文獻

王增勇（2005）．導讀．於王增勇、范燕燕、官晨怡、廖瑞華、簡憶鈴等譯，*傅柯與社會工作*（42－48頁）．台北：心理。

許豪沖、王增勇、陳淑芳、陳麗凰（2003）．*精障病人工作訓練模式與成效分析之行動研究報告*．台北市勞工局委託研究。

夏民光（2003）．青年工作的充權圖版．於趙雨龍、黃昌榮、趙維生等編，*充權—新社會工作視界*．台北：五南。

陳淑芳、王增勇（2004，2月）．*從噤聲到發聲—台北市就業輔導員的故事*．台灣社會工作專業人員協會《多元化的社會議題：社工專業角色重新出發》研討會．台北：台北縣政府511會議室。

Carniol, B. (2000). *Case critical: Challenging social services in Canada* (4th ed.). Toronto, Canada: Between the Lines Press.

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed* (13th ed.). New York: Continuum.

Hasenfeld, Y. (1987). Power in social work practice. *Social Service Review, 61*(3), 469－483.

Mullaly, R. (1993). *Structural social work*. Toronto, Canada: McClelland & Stewart.

Parsloe, P. (1995). The concept of empowerment in social work practice. *Hong Kong Journal of Social Work*, *29*(1), 1－10.

Parsons, R. (1991). Empowerment: Purpose and practice principle in social work. *Social Work With Groups, 14*(2), 7－21.

JNv53i2-018-022 專欄95D015.indd　21　　2006/3/27　10:08:42 AM

Ideas of Empowerment and Their Application: The Example of Vocational Trainers in Public Hospitals

Frank T. Y. Wang • Shu-Fang Chen*

ABSTRACT: Theories of empowerment differ in their assumptions about power, which can essentially be differentiated as either liberal, Marxist or post-structuralist. The liberal approach tends to intervene at the individual level while the Marxist and post-structuralist approaches do so at the systemic level. The case of vocational trainers in hospitals is adopted in this study as an example to illustrate the post-structuralist empowerment approach. The strategies of empowerment developed by these trainers include establishing peer support and dialectic relationships, transforming recognition about self-identity and organizational dynamics, developing action strategies, and connecting with other trainers for potential collective action.

Key Words: empowerment, post-structuralism, vocational rehabilitation.

PhD, Assistant Professor, Institute of Health & Welfare Policy, National Yang Ming University; *BS, Supervisor, Employment Service Program, Jen-Ai District, Taipei City Hospital
Address correspondence to: Frank T. Y. Wang, No. 155, Li-Nong St. Sec.2, Peitou, Taipei 11221, Taiwan, ROC.
Tel: 886(2)2826-7181; E-mail: tywang@ym.edu.tw

本期專欄

賦權／充能的理念與應用

主　編

李怡娟、葉明理

下期專欄

護理發展史

主　編

楊克平、王桂芸

JNv53i2-018-022 專欄95D015.indd 22　2006/3/27 10:08:43 AM