

「優勢觀點團體」對軍校新生增強 權能成效之研究

陳依翔

國防大學政戰學院心理及社會工作學系助理教授

摘 要

優勢觀點 (Strength Perspective) 是晚近受到重視的社會工作理論，它相信人本身具有改變的能力，僅需發掘潛在的內、外在資源，就能促使人在困境中改變。本研究乃以軍校一年級新生對象，探究「優勢觀點團體」在其增強權能上之成效。研究方法採量、質化並行的方式，研究結果發現：經過六次優勢觀點團體後，成員在「增強權能」總量表之得分略有增加，但僅在「個人層面」分量表有顯著差異；另歸結質化訪談結果可知，優勢觀點團體有助於成員自我效能感之提升，但亦僅限於「個人層面」，成員權能感僅落實在個人層面，對於「社會政治層面」之態度則顯示出無心也無力的消極。最後，本研究亦據此提出建議如下：1.將「優勢觀點工作方法」納入新生成長團體中實施；2.加強團體領導者的專業訓練；3.宜增加追蹤測，驗證團體持續效果。

關鍵詞：優勢觀點、增強權能、成長團體

The Effect of “Strengths–Based Group” on Military Cadets’ Empowerment

Yi-Hsiang Chen

Assistant Professor
Fu Hsing Kang College, NDU

Abstract

“Strength Perspective” was an emerging social work theory which claimed that people had their own power in themselves to change the environment. The main purpose of this study was to investigate the effect of strengths–based group on military cadets’ empowerment. This study employed both qualitative and quantitative methods. The result indicated that strengths–based group conducted to participants’ empowerment. There was only one significant difference in “personal dimension.” Finally, suggestions were presented as follows : (1) to apply strength perspectives to military cadets’ growth groups ; (2) to improve group leaders’ professional training ; and (3) to do the follow-up test and trace the lasting effect.

Keywords : Strength Perspective, Empowerment, Growth Group

壹、前言

「軍隊」是一個高度壓力的任務性團體，一般人在進入軍隊這個特殊而又高壓的組織環境中，都會感受到與以往生活經驗全然不同的衝擊。軍隊也是以任務為導向的壓力團體，任何一個從社會進入軍隊場域的個體，都必須經歷一段由民轉兵的軍事社會化震撼教育，方能形塑出符合軍事情境要求的思想與行動(朱美珍，1998；錢淑芬，1998；卓淑玲、劉瑞楨、鄧文章，2000)。而造成軍隊與一般民間「全然不同」的因素，Hillen (1999)以「文化」的觀點來解析，他認為軍隊文化迥異於民間自由平等的文化，軍隊為遂行戰鬥任務，必須固守集權及階級體制等特殊價值，軍隊本身與民間較彈性、多元的文化差異極大，致使進入軍隊的新成員產生適應上的問題。軍事院校是培育軍隊幹部的搖籃，軍校不同於一般學校的教育型態，在管理與要求上皆較近似於軍隊的運作，軍校生不論生活、學習或訓練都是以團體的模式進行，而軍隊文化中所要求的高度服從與訓練體能，易促使個人處於高壓力的狀態(朱美珍，1998)。

謝琇玲(1998)從以新生為諮商對象的經驗中，發現軍校新生求助諮商的困擾類型相當多元，包括課業學習、管教作法、異性交往、生理健康、人際關係、工作壓力、自我了解、生活適應、家庭問題以及前途發展，該研究結果也顯示出：軍校生因同時具有學生及軍人雙重角色，除一般大學生所遭遇的壓力外，也必須承受來自軍旅生活的各式壓力。尤其是甫進入軍事組織中的一年級新生，他們正處於「由民轉兵」的再社會化階段，忙著適應軍校生活，不論是生活管理或教育訓練，都足以使新生長期處於時間不夠用與腎上腺分泌過度的階段(張聖德，1998)，身心所面臨的巨大轉變，殊值加以關注處遇。

鑒於軍校新生入學後，馬上面臨嚴格的學長學弟制與集體的作息要求，為使軍校一年級新生能夠適應軍隊生活，並降低因適應不佳而產生的身心問題，政治作戰學校(現為國防大學政戰學院)自民國八十九年起，即開始試行「新生成長團體」的活動，由大學部社工系四年級學生擔任領導者，在開學後的每周三晚上兩個小時，實施為期五至六次的團體，期望藉由社會團體工

作的動力運作，協助校區內一年級新生儘早融入軍事情境當中(楊文婷，2012)。之後，新生成長團體成為全面性的活動，統由心輔中心策畫，藉由知能宣教、團體輔導等活動，引導新生學習情緒管理及紓解壓力之正確方法，並與同儕間建立良好的關係，增加新生間相互扶持的力量。活動推行已近二十年，新生團體成為每年重要心理衛生工作項目之一。

相關團體輔導計畫雖行之有年，惟成長團體成效的評估方式，僅仰賴成員自填的結構式回饋表，由心輔中心統計參與成員在團體結束後的滿意情形。團體領導者均由大學部四年級學生與研究所學員擔任，自行依據團體目標設計生活適應方案活動，缺乏一致性的輔導策略，因而在團體實務成效上，缺乏成效檢驗對照之依據，難以累積研究結果並加以比較，這是目前在新生適應工作輔導經驗累積上可惜之處。

有感於新生在軍事社會化形塑的過程中，普遍有自我價值感低落與自信心不足等負向情緒，且權能感普遍低落，故研究者嘗試導入「優勢觀點團體工作」，以結構性的團體方案來進行新生的成長與適應輔導，藉由優勢觀點中探索與發展案主優勢的特性，培養解決問題的能力，看重自身潛存的優勢，慢慢累積改變與適應的力量。本研究期望透過實證研究，蒐集新生在接受「優勢觀點團體」後的質性與量化資料，以進一步評估其在「增強權能」上之實施成效，並藉由成員的回饋與領導者對於團體歷程、動力與成員反應的觀察，了解團體對於成員之影響。

貳、文獻探討

1980 年代即開始有學者提出優勢觀點在社會工作上的運用，此觀點是針對當時社會工作實務偏向醫療模式和問題解決取向的反動，其內涵主要在強調發掘個案的優勢和資源，不再是聚焦在問題，而是看到個案正向發展的可能性(Saleebey, 1997；宋麗玉、施教裕、顏玉如、張錦麗，2006)，與過去以案主問題為取向的病理診斷模式截然不同，因而優勢觀點能夠適用的對象更為廣闊。以下將探究優勢觀點之概念與內涵要素，並據以說明此理論何以適用於新生成長團體？且本研究何以用增強權能來驗證優勢團體之成效？

一、新生生活適應問題

在美國西點軍校中，常將新生甫進入學校接受基礎訓練的前七週稱之為「野獸營」(beast barracks)，意即軍校新生在這段期間，必須挑戰體能的極限，面對價值觀、生活規矩均有別於以往的重新塑造衝擊。事實上，任何一個軍隊新進人員，都會因此而認為自己正處於人生中最脆弱且最低自尊的階段(Mullins, 2012)，正如同本研究中，正在經歷軍事社會化的新生，面對軍校陌生環境的高壓力環境，一切生活規範與軍事要求都必須從頭開始學習，在形塑成為軍人的過程中，常因不黯軍校規定而遭受處罰、責難，致使自我效能感低落，衍生適應不良的心理問題，最後只好選擇離開軍事學校。

依據前述文獻檢閱與研究者的輔導經驗，新生適應問題往往起始於對自己缺乏自信、自我效能感低落、常將犯錯歸咎是自己的能力問題，特別是容易否定自我價值，認為自己是群體中的害群之馬。再者，軍校是團體生活，許多生活細節瑣事需要集體行動、相互協調合作，若是缺乏社交技巧或是人際溝通的能力，就難以發展出正向、支持的人際網絡，也無法透過交流，學習適應軍校生活的技巧，長此以往，更難以融入軍校生活。最後，新生正處於軍隊管理金字塔中的底層，處於較為被動、受壓迫的弱勢地位，難以啟發其運用正式資源改變制度的想法，或是僅止於思考，卻無法透過集體力量付諸行動、創造改變。

增強權能的終極目標，在於促使個人的主體性可以在不同的人生範疇與層面上展現(宋麗玉，2008)，面對軍校新生因上述「缺權」而產生的適應不良，若能從個體層次開始，激發其主體性並給予正向肯定，再逐步拓展到人際層次，形成正向的社會支持，並使新生相信自己不只是受壓迫的弱勢，而有發聲、創造改變的行動方式，逐步增強其權能感，便能適應軍中生活。

二、優勢觀點的主要概念

優勢觀點始於美國堪薩斯大學的一個實驗方案，「優勢」係指：1.個人面對困境的能力；2.面對壓力時，可以維持其功能運作的能力；3.面對重大精

神創傷時的回應；4.能運用外來的挑戰以刺激成長的能力；5.運用社會資源解決問題的能力（McQuaide & Ehrenreich, 1997）。迥異於病理觀點聚焦於缺失的探究，尤其當賦予案主「問題」的名稱時，問題就成為個人的一部分，容易帶來負面標籤化的效果，優勢觀點不將案主的遭遇視為問題，而是關注個人與生俱來的蛻變能力（Rapp & Goscha, 2006；Saleebey, 2009）。因此，優勢觀點重視案主本身潛存的長處，並培養案主解決自己的問題、實現目標並滿足需要（Curtis, 1999）。誠如 Rapp(1998)所言：「過去我們只看到限制，但優勢觀點讓我們看到選擇。」（引自曾仁杰，2014）。案主本身就潛藏有解決問題的能力，足以協助自己解決困境，而非被動地等待他人給予幫助。

何以研究者嘗試以優勢觀點的理論架構來設計團體？此乃鑒於在過去軍校新生輔導的過程中，偏重於外在管教方式與管理制度的調整，忽略了新生本身內在潛存的適應能力與調節性。而為了加速新生適應軍事環境而暫時放寬規定的結果，就是造成短暫的假性適應，且在恢復日常管理規定後，新生必須重新適應這個更為真實的軍事情境，因而產生遲遲無法融入軍校生活的調適問題。

再者，軍隊本身就是一個具有獨特語彙、禮節、行為規定與服職規章的團體，在自成一格的價值體系中，新進成員必須經歷一定的時間習得軍隊組織文化的規範（Reger, Etherage, Reger & Gahm, 2008）。而在軍事社會化模塑的階段中，新進成員的犯錯與不適應都是必然經歷的過程，並非個人問題或能力不足所致，而此與優勢觀點中「去病理化」的訴求不謀而合，故本研究採啟發新生內在能力的優勢觀點，作為成長團體設計的理論基礎。

三、優勢觀點在團體工作運用之成效

（一）優勢觀點團體的運用與成效

成長團體重視成員的探索、學習與改變，不只具備情感支持的功能，更是成員彼此相互學習與克服困境的方法（林萬億，2015），而「優勢觀點團體」在台灣尚於起步階段，應用的領域與深度未及國外廣泛。但目前在社會工作領域中，運用的範疇十分多元，適用對象包含接受感化教育的青少年（蔡杰伶，2010）、高中生之親子關係（劉依玫，2007）與精神障礙者家屬（陳姿廷，

2013)；而適用議題含括家庭暴力(郭貴蘭，2008；曾月娥，2007)與成癮治療(蔡均棠、張淑菁，2011)等。

而上述研究中可歸結優勢觀點團體之效果如下：首先，透過優勢觀點獨有的工作方法，如「優點評量」(希望花田)、「個人工作計畫」與等，可以認識自我長處、對自己產生正向的認知，並激發想要改變的想望與動力(郭貴蘭，2007；曾月娥，2007；陳姿廷，2013)，再者，優勢觀點的啟發能進一步將想望轉化為建立具體目標，並逐一落實在行動之中(蔡杰伶，2010；蔡均棠、張淑菁，2011)。就團體動力而言，優勢觀點的活動引導易使團體營造正向積極的氛圍，引發成員勇於表達自我、樂於與他人互動並提升溝通技巧(劉依玫，2007；蔡杰伶，2010)，而陳姿廷(2013)則強調優勢觀點的正向團體動力，可以有效引發的支持性功能。

在量表施測結果方面，蔡均棠、張淑菁(2011)以酒癮患者為研究對象，進行為期 13 次的優勢觀點團體方案後，成員在「助人意願」與「生活滿意度」方面均有顯著的提升；蔡杰伶(2010)針對感化教育的青少年進行 9 次的探索教育團體，發現其於「增強權能量表」之得分與前測有顯著差異，顯示優勢觀點的啟發對於增強成員之權能感方面頗具成效。

綜上所述，優勢觀點在各實務領域均能有效運用，實證研究顯示能強化服務對象之正向能力，並有效增強其權能，而優勢團體在新生成長團體之成效，則有待本研究進一步驗證。

(二)優勢觀點團體與新生適應

「團體」本身對於幫助有類似困擾或關注焦點的人，是個經濟又有效的方法，助人者藉由團體能夠同時服務更多有需要的人，團體歷程也能幫助成員獲得不同於個別諮商的經驗和學習(Jacobs, Masson, Harvill, 2011)。團體之所以有別於個案工作，在於其動力所形成的社會關係具有療癒的效果，印證 Sullivan (1994) 的研究發現：團體中相互支持以及與有意義他人之關係，對自我復元的歷程造有重大之影響，復元需要依賴正向的社會關係與支持。而早先 Walker, MacBride & Vachon (1977)就曾指出：社會支持使個人獲得情緒支持、物質援助和服務、訊息與新的社會接觸。有效的社會支持網絡能夠提供個人的歸屬感，使個人有正向經驗和令人滿意的角色，此外，社會支持在壓力事件下可以發揮緩衝效應，避免負面的心理效果(引自宋麗玉，2002)。

而優勢觀點團體方案的實施，正巧提供軍校新生一個支持性的人際網

絡，尤其在時程安排緊湊的軍事生活管理中，能夠每週固定兩小時的時間與同儕進行成長團體，由於大家所遭遇的適應問題相似，容易引發彼此的共鳴，且對於問題解決的目標也較一致。

四、「增強權能」—優勢觀點的內涵要素

(一)何謂「增強權能」？

助人理論都各有對於「人」和其「問題」產生的基本假定，進而引導處遇的方向，而優勢觀點核心的內涵就是「復元」(recovery)(宋麗玉、施教裕，2010)。「復元」是一種獲得控制自己生活的主體經驗，並非指恢復原狀或是創傷與障礙消失，而是重新界定自己的價值並重建具品質且滿意的生活 (Ralph, Lambert & Kidder, 2002；宋麗玉，2009)，能致使案主的重要因素，是案主所發展出的力量(strength)，而非病理觀點上的治癒(Brun & Rapp, 2001; Gleason, 2007)。「復元」不是要改變外在環境，而是透過有系統的優勢活動啟迪，讓原本消權的案主能夠增強權能，擁有自尊、效能感與重新肯定自我的能力(Graybeal, 2000; Askey, 2004; Christina, 2006)，因此，「增強權能」可說是達到復元的重要條件，也是其具體的指標 (Ralph, Lambert & Kidder, 2002)。

「權能」是一種價值取向，也是促成個體改變的要素(Zimmerman, 2000)。權能的觀點主張：個人之所以無法實現自我，主要是源於環境加諸於本身的壓迫與限制，因此社會工作的干預應著重於增進與充實案主的權能(鄭麗珍，2002)。因此要協助案主覺察：困境的形成並非表示自身能力的缺陷，也可能是環境的壓迫與限制，因此，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，並且在需要時影響周遭的環境。宋麗玉(2006)依據生態觀點，以三個層次呈現權能感，沈慶鴻(2014)亦承襲此觀點，綜述其權能之意涵如下：在個人層面部分，個人擁有自尊、自我效能與掌控感、能夠訂定目標、肯定自己的能力並採取行動；在人際層面上，個人具備與人溝通的知識/技巧，與他人互動時能自我肯定，能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；在社會政治層面上，認識自己應有的權利、相信集體行動可以改變周遭環境，也願意為維持公義採取行動。

揆整上述對於增強權能的意涵，可知增強權能的三個要素：首先，個人必須先意識到環境的限制，並具有重新恢復自我價值的動力；再者，必須與他人互動產生正向連結，並具備人際溝通的知識技巧；最後，相信自己是具有能力改變環境，伸張社會正義。

(二)「增強權能」與「優勢觀點」之間的關係

在前述文獻探討中曾述及：優勢觀點的終極目標是復元，而增強權能是達到復元的重要條件，也是具體的指標（Ralph, Lambert & Kidder, 2002）。而增強權能最重要的目標，在於促使個人的主體性可以在不同的人生範疇與層面上展現，也因此，增強權能常被視為處遇目標的中介標的（宋麗玉，2008）。

Saleey (1997)認為：增強權能乃立基於優勢的取向與原則，相信案主有能力建構其所生活的世界，並探索自己選擇的可能。而鄭麗珍(2003)亦承襲此觀點，贊同增強權能的工作原則基本上是採用優勢觀點，以正向的觀點來看待案主，肯定其有學習、成長改變的能力，非常適合協助案主用以增強權能。

綜上所述，「增強權能」與「優勢觀點」之內涵十分相近，觀點亦相互為用，若更深入地說明，本研究據此將優勢觀點作為團體設計之理論基礎，並以增強權能為具體指標，探究新生生活適應情形與團體成效。

(三)權能展現的效能

越具有權能感的人，越相信自己的工作是有意義的，行為較有自主性，並且認為自己對於組織環境能造成影響(Spreitzer, 1995)。部分以社會工作者為研究對象的研究顯示，除了自我效能感以外，權能亦關乎個體對於組織的留任意願與情緒耗竭度(沈慶鴻，2014)。

就軍事組織而言，一年級新生在軍事社會化的歷程中，必須重新學習軍校細節繁瑣的生活要求，時有因觸犯規定或內務未達標準而受處分的情形，研究者在輔導新生的經驗中，就發現新生常有「動輒得咎」、覺得自己什麼都是錯的負向自我評價，長期處於低自尊產生的適應不良，最後走向退學一途。然而，軍校過高的退學率，將可能造成未來畢業後派任至部隊服務的初官人數不足，衍生基層部隊編現比過低的問題。若能在退學率最高峰的人學時期，導入優勢的觀點提升自我價值感，並建立同儕支持團體，或許能減緩在適應過程中的情緒耗竭，提高在軍校留任之意願。

(四)「增強權能」成效之測量

「權能」係屬個人較為深層的內在感受，目前國內已有學者研製量表測量權能感之程度。宋麗玉(2002)以 Rogers, Chamberlin, Ellison & Crean (1997) 的量表設計為基礎，參考相關問卷之概念內涵後，發展編製「增強權能量表」，並依據其施測結果建立本土適用的比較常模，由量表總分區分為四種權能程度：總分達 113 分以上為「高權能」、100-112 分為「中度到高權能」、87-99 分為「尚可至中度權能」、86 分以下則為「低權能」。

除倚仗量表施測外，Rogers et al.(1997)研究團體工作對於增強權能的成效後，歸結出可以評量的觀察指標，包含：1.具有決策權；2.能夠獲得訊息與資源；3.有選擇的可能性；4.自我肯定；5.感到個人有希望；6.學習批判性思考，以不同角度看待事情；7.學習表達憤怒；8.不感到孤單；9.覺得屬於團體；10.了解個人擁有權利；11.有效改變自己；12.學習重要的技能；13.改變個人對自己才能與行動能力的觀感；14.意識到改變是永無止境且自發的；15.增進個人的自我形象和克服烙印(引自宋麗玉，2006)。

歸結上述指標並呼應前文有關權能之論述，可知此十五項指標較偏重於個人層面的觀察，關注個體意識的覺醒，卻缺乏個體與社會間的關係連結，忽略個體改變環境的影響力。有鑑於此，本研究不僅以上述指標來審視團體對於增強權能的效果，而採取前述文獻中三個層次的理論分析架構來歸結質性資料。

參、研究設計

本研究考察相關文獻後，以「優勢觀點」的概念作為發展成長團體之依據，發展出協助新生適應並增強其權能的團體工作方案。本研究欲探索「優勢觀點團體工作方法」在軍事院校新生成長團體之成效評估，本章節將分別說明研究方法、研究對象、研究工具與資料分析方式。

一、研究方法

質化與量化研究各有其優點和限制，方法的選擇取決於研究問題與研究

方法之間的適配性(Lincoln & Guba, 1985)。鑒於「增強權能」是檢驗優勢觀點團體成效的依據，且「權能」可以採標準化測量或現象觀察指標，故本研究採用多元方法進行，採質性與量化並行的資料蒐集方式。在量化數據部分，以宋麗玉(2006)所編製的「增強權能量表」為測驗工具，以研究對象本身作為反身控制，測量每一位參與優勢觀點團體成員之改變。在團體正式開始運作前進行第一次施測(前測)，待六次團體結束後進行後測，再比較兩次前、後測分數有無顯著差異。

由於本研究的樣本數較少，無法僅藉由量化結果進行推論，必須著重每一位參與團體成員的活動經驗與詮釋，故宜加以質性方法的佐助。再者，量化研究(量表施測)最易招致的批評，就是現象被分割成孤立的現象，統計數字無法進一步獲得解釋(畢恆達，1996)。因此，除了「增強權能量表」的分數之外，研究者亦期望能夠獲得更具情境脈絡的描述性資料來呈現成員的改變。在質性資料的蒐集部分，質性研究較重視研究對象對於事件的詮釋與感受，較適用於探索個人經驗，可藉由觀察、訪談和分析文件等，來發現人們思考感覺的方式(吳芝儀、李奉儒，1995；陳向明，2002)。故本研究佐以質性資料的敘述，進一步詮釋受訪者在各層次的增強權能成效情形。

二、研究對象

新生成長團體共計區分為 23 組，每組約 8 至 12 人，每組儘量打破成員原本所屬學院、科系之建制，採混和隨機編組的方式實施。每個團體除成員外，包含領導者、偕同領導者以及觀察員 2 位。

關於研究對象之選擇，在二十三組中隨機選取一組實施優勢觀點團體工作，主要以領導者所在的組別為主，選取大學部社會工作四年級學生，且對優勢觀點的工作方法有一定了解者，其所帶領的團體即為本研究之對象。但鑒於軍隊之研究對象隱匿性較低且易受指陳(陳依翔、李仁俊，2017)，故本研究不再進一步提供有關研究對象之個別資料(諸如：性別、學院、科系等)。

三、優勢觀點團體方案設計

在優勢觀點的啟迪與指引下，有助於增強權能的實踐，故本研究之團體方案乃依據優勢觀點為理論基礎，並參考宋麗玉(2008)依據台灣本土經驗彙整之增強權能策略與方法，使團體內容能逐步增強成員在個人、人際與社會三個層面之權能感。

(一)如何確保優勢觀點的運用？

1.團體進行前，加強領導者的教育訓練

領導者本身修習過「社會團體工作」、「團體動力」、「心理輔導」、「社會研究法」與「社會工作理論」等相關課程，在社工實習時間，於青少年機構亦有擔任協同領導者參與優勢觀點的經驗。在本次新生適應團體進行前，即與督導共同進行方案設計，確保優勢觀點的元素。

2.運用優勢觀點獨有的活動

在團體的方案中，運用優勢觀點常見的「優點評量」與「個人計畫表」，藉由表格中的提問，激發成員思考，逐步引導其探索自我狀態、發掘個人優勢、建立短期/長期的目標與計畫，並逐步實現想望。

3.在團體進行中，由督導協助檢視帶領情形

在每次團體結束後，均由督導與領導者共同回顧團體進行過程，並檢視有無遵行優勢觀點的實務作法(宋麗玉、施教裕，2009)，例如：對於生活的肯定、過去正向經驗的喚回重與重溫、負向言語和行動的解構、網絡的疏通與重建、優點的具象、強化與維持等。

(二)如何達到增強權能的團體目標？

宋麗玉(2008)曾指出：團體是一種常被使用的增強權能媒介，成員可以彼此分享經驗、相互激勵、教導與互助。而在增強權能的實務作法上，要增加案主的優勢，以弭平案主的失能狀態，社工可以運用的技巧有：發掘案主的力量、增加適應環境的技巧、學習問題解決方式、連結社會政治資源、集體意識的形成與倡導，逐步增強權能感。因此，團體目標有系統性地增強個人的、人際的與社會的權能，並將上述技巧列為活動實施重點。團體設計內容如表 1 所示：

表 1 優勢觀點團體方案設計

| 次數 | 團體目標 | 活動方案 | 實施重點說明 | 工具 |
|----|----------------------|----------------------|---|---------|
| 1. | 團體形成 自我探索 | 說說你的故事 訂立團體契約 | 1-1 團體在形成期，以自我介紹增進成員彼此之間的了解，鼓勵成員分享為何進入軍校？以及近期生活適應情形。使成員在「說故事」的過程中，感受到自己被整個團體聆聽的重要性。 1-2 建立正向、信任與真誠的團體氛圍，透過團體契約訂定的過程，同時釐清團體目標與成員期待。 | 團體契約 |
| 2. | 自我探索 優勢啟發 | 看我非我 我是自己的主人 | 2-1 透過「優點評量」，具體描述目前所遭遇的情況，並探討現況與個人的想望和抱負之間的差距，並排定想望的順序。 2-2 透過「優點評量」，協助成員意識到自己本身即具有的能力/優點，激發成員的主體性。 | 「優點評量」 |
| 3. | 促進人際互動與普同感 建立個人目標 | 我並沒有不一樣 我的短期/長期計畫 | 3-1 透過生活經驗分享，建立成員間共屬的經驗與困境，在領導者的指引下，由成員相互教導問題解決的技巧。 3-2 訂定「個人計畫表」，具體設立短期/長期目標與完成日期，並由成員彼此討論完簽名。 | 「個人計畫表」 |

| | | | | |
|----|-------------------------------------|---------------------------------|--|---|
| 4. | <p>提升人際溝通技巧</p> <p>體驗團隊合作的重要性</p> | <p>看我・聽我</p> <p>齊力斷金</p> | <p>4-1 藉由團體活動，使成員感受溝通不良所產生的傳達謬誤，並進一步思考：在忙碌的軍校生活中，如何運用技巧、媒介進行有效溝通？</p> <p>4-2 透過團體競賽，使成員體驗團隊合作的重要性，激發成就感與向心力。並引導成員將團體經驗投射在現實生活中。</p> | <p>眼罩</p> <p>水杯</p> <p>題目字卡</p> <p>雙色地墊</p> |
| 5. | <p>相信自己具有改變的能力</p> <p>形成團體共同的目標</p> | <p>個人成果發表</p> <p>寫一封信給未來的自己</p> | <p>5-1 回顧「個人計畫表」，檢視短期/長期目標達成情形，並探討如何逐步將想望一一落實在生活中。</p> <p>5-2 肯定成員的成功經驗，使其對自我產生信心。同時，針對尚須努力的目標，提供可運用連結的資源。</p> <p>5-3 增加改變的動機，相信自己的力量。</p> | <p>信紙</p> <p>信封</p> |
| 6. | <p>激發團體集體的行動力</p> | <p>花田豐收季</p> | <p>6-1 團體經驗的統整與回顧</p> <p>6-2 象徵儀式的結束。</p> <p>6-3 自我肯定，展望未來，朝想望的目標前進，不斷發掘正向經驗，以激發成員共同的行動力。</p> | <p>「增強權能量表」</p> <p>「優點評量」</p> |

四、研究工具

本研究旨在以優勢觀點為啟迪，透過團體工作的方式增強成員的權能感。為具體測量團體對於增強成員權能之成效，並獲得具脈絡的描述性資料，研究採用質、量並用之方法評估，因此在資料蒐集部分，區分為量化與質性資料之蒐整，研究工具包含以下三個部份：

(一)「增強權能量表」

量化資料之蒐集，採用宋麗玉(2006)所編製的「增強權能量表」，此量表具因素建構效度與區辨效度，且內部一致性高($\alpha=.946$)，三週後的再測信度為.80，可解釋之變異量為 61.29 %。總量表又涵蓋「個人」、「人際」以及「社會政治」三個層面，區分為 8 個因素共 34 題，包括：個人層面的「自我效能與內控」、「外在掌控力」；人際層面的「人際溝通技巧」、「人際自我肯定」；社會政治層面的「社會自我肯定」、「社會政治資源與影響」、「社會政治權能」、「社會政治行動」，分數越高則表示受試者之權能感越強，依其施測結果，可建立「高權能」、「中度到高權能」、「尚可至中度權能」以及「低權能」四種權能類型之常模。

檢視此「增強權能量表」之各構面，諸如：個人層面的「自我效能感」、人際層面上的「自我肯定」和「與人溝通的技巧」、社會政治層面上的「社會政治資源」和「發揮集體行動力量」，均與新生成長團體之目標與方案內容設計一致，因此，此量表非常適合本研究使用。

(二)成員的「團體訪談紀錄」

質性資料可做為量化研究結果之補充，可進一步說明量表數據結果。由研究者自行設計單元回饋單與總回饋單，請團體成員於每次團體結束後填寫，藉此瞭解該次團體中成員的參與情形與感受、印象深刻與有幫助的活動，立即檢視成員於該次團體之參與程度以利適時調整團體步調，並且作為研究者在未來修正帶領方式與團體方案的參考依據。單元回饋單內容中包括個人對團體活動看法與收穫、對帶領方式之感受與想法，以及其他相關的團體建議。惟成員在團體回饋單之分享內容，主要在於修正團體進行方式，鮮少論及成員在增強權能層面上之改變。

除了成員書寫回饋單以外，研究者亦在每次團體結束後進行訪談，內容

具焦在團體結束的學習經驗統整，包括成員表達參與團體之整體感受及團體的目標的調整。最重要的，在於協助成員整理每一次團體的學習經驗，並由成員自述自己在團體中的學習與斬獲，補充「增強權能」量表施測之結果，提供成員個人在團體經驗的深刻描述。

(三)領導者的「團體觀察紀錄與反思」

研究者應引領參與者將生活經驗加以抒發，並將想法與觀察所得寫入札記中(黃瑞琴，2008)。由於團體領導者在參與團體的歷程時，得以近身觀察團體成員的非語言性線索，故其所記錄之文本資料，也是除了成員回饋以外的重要檢核來源。因此，藉由領導者紀錄的「團體觀察紀錄與反思」，得以了解團體之動力與運作情形，以及聚焦觸發成員增強權能的面向。

五、資料分析方式

(一)增強權能量表

量化資料以SPSS for Windows 20.0 版軟體作為統計分析工具，將增強權能量表施測結果之前、後測分數進行相依樣本 t 檢定分析，探討研究對象在經過六次的優勢團體歷程之後，在增強權能上有無顯著差異。

(二)質性資料

Boyatzit (1998)認為：質性研究必須依據研究目的，採取不同的方式來編碼，鑒於本研究之分析架構明確，且蒐集質性資料之目的乃是為了進一步說明闡釋量表施測的結果，故採取「理論驅動的編碼方式」(theory-driven approach)，意即在分析資料之前，依據文獻探討的理論架構與訪談大綱，預先劃定一個基本範圍，在此範圍內歸納式的預先建立好若干代碼 (Miles & Huberman, 1994)。而本研究運用預建式代碼的優勢在於，能更聚焦受訪者增強權能之情形，並進一步解釋量化研究結果。

肆、研究結果與討論

研究結果分別以質性與量化資料呈現，在第一節量化資料的部分，以宋

麗玉(2002)所編製的「增強權能量表」為施測工具，針對同一樣本群進行前、後測對照；而在第二節質性資料部分，則以區分為「團體訪談紀錄」與「團體觀察紀錄與反思」兩個部分，了解成員在增強權能方面的改變。

一、量表施測結果

優勢團體成員於進行第一次團體前進行增強權能量表前測，於第六次團體結束時進行後測，量表平均總分前測為 74.84 分，依宋麗玉(2002)所建立之常模，顯示成員在團體前屬「低權能」狀態；而經過為期六次的團體過程後，量表後測平均為 87.08 分，代表成員現處於「尚可至中度權能」狀態。就總量表而言，後測平均雖略高於前測分數，但 $p = .06 > .05$ 未達顯著水準。再進一步比較各分量表之分數，兩次施測結果如下表 2 所示：

表 2 分量表前、後測之得分 t 檢定

| 分量表 | 檢定變項 | 平均數 | 標準差 | t 值 |
|--------|------|-------|------|--------|
| 個人層面 | 前測 | 32.17 | 2.72 | -2.89* |
| | 後測 | 41.83 | 9.62 | |
| 人際層面 | 前測 | 15.42 | 1.78 | -1.76 |
| | 後測 | 17.08 | 2.02 | |
| 社會政治層面 | 前測 | 28.17 | 5.91 | 7.10 |
| | 後測 | 27.25 | 4.97 | |

* : $p < .05$

由上表 2 可以得知，在增強權能的「個人層面」平均分數由 32.17 增加為 41.83，且 t 檢定達顯著水準($p < .05$)；在「人際層面」之平均分數由 15.42 略為增加至 17.08；「社會政治層面」平均分數由 28.17 反而降低為 27.25，惟「人際層面」與「社會政治層面」之分數差異均未達顯著水準，表示新生優勢團體僅對於個人層面之權能感有顯著影響，至於何以在「社會政治層面」不升反降？可望藉由質性資料加以說明。

二、質化訪談結果

在質性資料部分，為進一步詮釋量表施測結果之意涵，故參考增強權能量表之分析架構，分別由「個人層面」、「人際層面」與「社會政治層面」預建代碼歸納質化訪談結果如下：

(一)個人層面

1.建立普同感—原來不是只有我這樣

在連隊生活管理中，相較於已經熟稔軍校生活的學長姊，新生通常最被視為狀況外、問題多的群體，但身處全是一年級新生組成的團體時，成員在分享的過程中，發現彼此之間有相似的經歷與感受，而這種感受通常來自於察覺彼此有共同的問題與想法（Foulkes, 1964），甚至如同成員 M02 所言：
「因為犯一樣的錯誤被點回報。」這種與他人情境相似的普同感，讓成員不會將自己視為異類而自我否定，不再將自己定位在「只會犯錯的新生」。

「我們在團體最常對其他人講的一句話就是：『我也是！』，真的很奇妙，為什麼我們新生會有一樣的想法、一樣的行為，還因為犯一樣的錯被點回報。」(M02)

「我發現自己並不是孤單的一個人，至少，還有一整個期上的人跟我一樣菜，大家都有類似的遭遇跟困難。」(M11)

Zastrow(2001)就認為：成員會因為其他有類似經驗者而受到啟發，提升他們的期望。除了成員的共同經驗以外，團體領導者的自我揭露與分享，也在無形間增加成員對於未來勝任軍校生活的信心。換言之，成員發現領導者也曾經一路跌跌撞撞走來，對照今日已經順利成為融入環境的軍校學生，更能夠提高成員的自信心，激勵自己適應軍校的理想：

「今天聽到 Leader 講他一年級太白日被連續扣點的笑話，真的很瞎！原來，再怎麼優的學長，也有不堪的過去啊！超爆笑！」(M01)

「不是只有我覺得適應不良，每個新生都會有適應上的問題，甚至應該說，現在的高年級學長以前也是這樣走過來的，我就很難

相信，原來我們的超級 Leader 以前一年級的時候竟然也有黑歷史。」(M06)

2.自我效能感的提升

根據研究者的輔導經驗中，發現一年級新生因為而自我效能感低落，覺得自己似乎動不動就犯錯被糾正。然而，在團體中眼見學長的成功典範，進而心生仿效與產生自信心。再者，隨著時間和經驗的累積，誠如成員 M06 所言，不再茫然、被動地等待接受命令，而能開始能夠主動提前規劃準備，減少犯錯與被責難的機會。因為眼見自己在生活適應上的具體的進步，也發現自己有能力可以掌握、安排要求事項，因而逐漸肯定自我。

「一開始進來就是傻傻的，學長交代什麼就做什麼，所以當然每天手忙腳亂啊！兩個月下來，我就大概會去想，哪些事情要先調查好？有一些規劃以後，就比較少出錯被電。」(M06)

「我相信這種『天兵的狀況外』只是一時的，現在已經慢慢了解中隊的規定和要求了，也比較少被學長姐點回報，其實現在是過渡期，不會一直適應困難到底。」(M10)

除了成員感受到自我效能的提升以外，領導者也發現，優勢團體中所討論的主軸，從原本負向的情緒宣洩，到後來積極性的問題解決策略分享(例如：怎樣利用零碎時間調查人數)，從原本自我懷疑，到第六次團體結束時，能確定自己未來能適應軍校生活。

「團體開始的時候，會先邀請成員分享這一個禮拜來的『大事記』，剛開始都是會講比較負向的經驗，然後團體就整個呈現一個低迷的動力氣氛……。團督時有和老師討論作調整，以發掘成員優勢的角度，讓成員看重自己在這七天來的『進步』，不要求馬上做到完美無缺。」(L)

(二)人際層面

1.溝通技巧的提升

對於一年級新生而言，從入伍訓起的教育就是：「沒有理由！」，但是，軍校的團體生活中，人與人之間的關係互動緊密，具備溝通與協調的能

力有其必要性。而團體間去階級的平等關係，提供新生一個暢所欲言的平台，使其從過去的不敢發問，到後來可以因時、因地清楚表達自己的想法。就成員 M08 而言，逐漸模塑出與學長溝通、反應的方法，也學會判斷情形的依據。

「剛進學校的時候，真的是完全完全不敢跟學長講話。可是在團體大家講好沒有階級的，我可以直接問 Leader 或是其他觀察員平常遇到的、又不敢問的事情，那團體裡面的學長就會教大家應該怎麼回報。」(M01)

「電影演說只能講：是、不是、沒有理由！其實沒有那麼誇張，有些話的確不能在公開場合反駁，但是私下跟學長解釋溝通，或是適當反映問題，其實是沒有關係的，不過真的就是要看場合、看人啦！」(M08)

「領導者要求的『溝通表達』真的很重要，自己悶著頭不問清楚，最後一樣白做工被電。在團體裏面我學到要『問對問題』，也不要太害怕和學長溝通。」(M09)

除了對上級溝通能力的提升之外，成員也述及自己在同儕溝通上的進步，呼應劉依玫(2007)與蔡杰伶(2010)的研究發現：優勢觀點易使團體營造正向積極的氛圍，引發成員勇於表達自我、樂於與他人互動並提升溝通技巧：

「其實同學之間最容易起衝突，因為事情又多又急，大家都怕沒做好出包。不過團體裡面充滿一種『正能量』，讓同學開始先在團體裡面解開誤會，有了溝通了解的成功經驗以後，同學在連隊生活中就會先理性說出自己的想法，形成一種默契。」(M08)

2. 人際自我肯定

對照過去新生在剛入學階段時自顧不暇的窘境，成員開始有能力照顧好自己在軍校的生活，也有意願、有能力提供他人幫助，並從他人的回饋當中，提升對自我的肯定與成就感：

「每天在學校就是一直集合出公差，一整個忙忙忙，一團亂之後就是做不好被扣點，不過團體在裡面，同學可以靜下來好好說

話，可以討論出問題解決的方法。我來不及完成的事情會請同學幫忙，也會主動多做一些建制班上的公差，大家彼此 cover。」(M02)

「其實同學之間就是要互相的啊！我有困難的時候不怕開口請大家幫忙，別人有需要的時候，我也盡力幫助同學，大家是一體的，再說，我也覺得可以把自己的事情事先安排好，可以幫助其他人。其實只要一聲謝謝！也會覺得很有成就感。」(M10)

(三)社會政治層面

在前述量化結果的呈現中，發現在歷經成長團體之後，成員唯獨在「社會政治層面」的分數是更形更低落的(雖未達顯著水準)，對此殊值加以探究。而依據文獻探討中的整理，社會政治層面應包含有三個部分：首先，個體必須了解屬於自身的權利範圍；其次，相信集體可以改變周遭環境的力量；最後，願意挺身展現出改變環境的行動力。經修正部分預建分析架構之後，依照上述三個部分來呈現質性資料內容：

1.社會政治資源看似豐富多元

受訪者 M04 以自己高中的經驗作為參照，認為軍校是一個對於權利保障極為重視的環境，對於各項福利措施均有明文規定，並提供各種權利保障的資源聯繫管道。

「我以前高中就住校，跟高中比起來，軍校更關心我們食衣住行各方面，什麼都要管，其實對軍校生的權利跟福利的，也會有很清楚的規定說明。」(M04)

「像 1985 申訴電話、權保會、政戰主任電話這些資源管道，輔導長也會不斷宣導讓我們和家長都知道，有很多會做成書面的讓大家隨身攜帶。」(M05)

從受訪者 M04 和 M05 上述的敘述中可知：軍中十分重視個人權利的保障，也並不缺乏問題反映的管道，隊職幹部也用心製作各類的文宣卡片輔助，顯見其社會政治資源本身的不虞匱乏。然而，雖然看似管道多元透明，但對於成員而言，資源的使用卻是可望而不可及的，有擔心遭類似秋後算帳的顧慮：

「長官都會關心新生，問我們生活上有沒有問題？真的反映問題了，最後也是去害到學長，或者是被噹越級回報。所以就是一律標準答案：『報告！沒有問題！』」(M05)

「申訴反映的管道看起來很多，可是當你真正遇到問題的時候，不知道可以用哪一個？應該講，我根本就不會想要去循這些管道，用了，也不知道會有什麼下場？」(M07)

2. 社會政治權能相形低落

相較於上述個人「內在」之自我效能提升，團體成員對「外在」的掌控則明顯感到無力，成員 M04 與 M06 均不約而同的表示：自己在軍事環境中人微言輕，軍隊的現實環境難以撼動或改變，也對此情形表現出消極無力，呼應「社會政治層面」之得分偏低。

「這畢竟是長久下來的制度和傳統，只能想辦法改變自己、不要堅持原本的任何想法，盡力去達到軍校生的標準，想盡辦法去接受這個環境的一切，不會想去改變ㄟ。」(M04)

「新生是很渺小的，也是軍隊裡面最底層的，就算是所有新生團結起來吧！也沒辦法要創造改變任何事情，就是被動的接受命令、去達成工作，把自己份內的事情做好。要談改變，也應該是從上面長官開始吧！跟我們沒關係。」(M06)

領導者在團督的討論中，始終苦於無法激發成員的社會政治權能，然而，對於一個甫進入軍校的新生來說，相信自己「具有改變環境的影響力」實屬不易，但在優勢觀點為引導的團體中，成員可以透過情境的操作與演練，看見自己的長處，相信自己有能力做出改變與良好的建議。誠如領導者 L 的分享，成員已經初步在團體中嘗試提出改變，也獲致正向的回饋，這可視為一個起點，期望未來能再進一步提升成員創造改變的自信：

「成員在前幾次團體表現得很『服從』，就是表現出很配合著領導者的樣子。到後面幾次團體，成員開始對活動設計表達不同的意見，甚至會自己去找『優勢觀點』的書來和我討論，像有成員建議每週團體開始前先分享『個人計畫表』，我斟酌之後就很快採納

了，看得出來，成員對於自己有參與設計的團體方案更加投入。」
(L)

3. 缺乏社會政治行動力

承襲前述一年級新生社會政治權能低落，對於軍隊環境充滿了無心也無力改變的消極淡漠，可以預想，在政治行動力上亦是付之闕如。值得關注的是，領導者 L 發現，改變現實環境的動力，隨著團體的進行卻越形消退：

「前幾次團體可以聽到很多成員的抱怨，其中也有：『如果我是長官，我不會怎樣……、我一定怎樣……。』，可是團體進行到越後面，那種要改變現況的動力出不來，不過，我可能也要先說服自己，我是有勇氣可以站出來領導改變的吧！」(L)

在團督的過程中，研究者觀察到了領導者本身也是需要被增強權能的個體，或許，優勢觀點尚未內化成為領導者價值觀的一部分，領導者的定位在「優勢觀點的實踐者」與「軍事組織中的受壓迫者」之間拉鋸，對成員而言，或許也因為缺乏明確的學習典範，無法激發挺身而出的動力：

「本來看四年級學長像是天一樣大，一直後來在團體才發現學長也是凡人，四年級還是有很多無奈怨，何況我們才一年級新生？不會因為幾個一年級就會有什麼改變，出頭的下場，通常就是第一個掛。」(M09)

「軍校最重視的就是服從，雖然很多規定都落伍了，但是，這麼久的時間大家也是一樣過啊！就算不公平不合理，以前的人也都這樣過來了，有些事情心裡知道就好。」(M10)

增強權能之目的在於要積極改善自身所處被動、無力與失能的處境 (Payne, 1997)，但檢視上述文本，發現成員對於軍隊組織環境改善的消極態度，成員不相信處境可以改變，也缺乏行動力倡議改變的進行。簡言之，若僅事涉個人時，則團體成員相信自己是有能力適應生活、展現自我價值的；但若關乎軍隊組織制度與規章上的議題時，就容易呈現出消極的無力感。

伍、研究結論與建議

過去新生輔導工作較偏重一對一的個案輔導方式，本研究嘗試以全體一年級新生為服務對象，以優勢團體實施計畫性的處遇與系統性的協助，以驗證其於增強權能上之效果。本段僅摘要研究結論，並據此提出三點建議以為未來研究與實務工作之參考。

一、研究結論

經量表施測與質性資料之分析，研究結論可以歸納以下兩點：

(一)優勢觀點團體對新生的權能增強有正向影響

量表平均總分前測為 74.84 分，顯示成員在團體前屬「低權能」狀態，後測為 87.08 分，經過六次團體的歷程，成員現處於「尚可至中度權能」狀態，顯示團體有助於成員權能之增強，尤其是在「個人層面」上之效果，平均分數由 32.17 增加為 41.83，且 t 檢定達顯著水準($p < .05$)。

另在質性資料分析中，發現受訪者受到其他成員與典範—領導者的激勵之下，自我效能感提升，且更有信心掌握步調、儘速適應軍校生活，正呼應前述：量表在「個人層面」之分數達顯著差異。惟經過六次團體歷程後，成員對於軍事環境的態度越見消極，這種「習得的無助」似乎有助於新生的生活適應，但事實上，此與增強權能強調要覺察與改變的目的相去甚遠，反映在「社會政治層面」上，更顯示出成員自認人微言輕的無力感。依研究者之觀察與督導過程中推究其因，發現可能與領導者的個人經驗分享中，讓成員產生「原來四年級也只是被動、無法改變什麼」的想法有關。

(二)新生成長團體亦有助發展社會支持網絡

「增強權能」與「社會支持網絡」均為優勢觀點的重要因素，在質性訪談中，成員分享團體已經成為很重要的情緒支持來源，成員彼此間因普同感引發的相互支持，以及與領導者或觀察員發展在軍校階級關係以外的友誼，形成很重要的支持網絡。這些一位團體而造就的非正式結構社會網絡，也成為新生在資訊上、人際上重要的支持系統。

二、建議

本次以「優勢觀點團體工作」的方案，有以下三點建議，裨益未來新生成長團體之研究、實務工作與政策制定之參考：

(一)將「優勢觀點工作方法」納入新生成長團體中實施

過去新生適應團體之方案均由領導者自訂，缺乏結構性的方案活動連結與以論依據。本研究嘗試以優勢觀點之獨有的工作方法，如「優點評量」與「個人工作計畫」等，因內容設計有系統化，且具體可操作之特性，目前已廣泛運用在各種問題類型的處遇中。鑒於本次經實證研究，顯示其能激發個人探索優勢和激發想望，並能促進個人層次的復原工作，未來應將相關設計形成模組，納入新生團體方案中實施。

(二)加強團體領導者的專業訓練

優勢觀點的方法重視自陳式的計畫與優點的探索，在領導者的事前教育中，需加強其對於優勢觀點理論架構的了解，方能在成員分享中導引其對自身優勢與社會資源的了解。相關的優勢專業訓練可結合選修課程實施，使領導者掌握優勢觀點的操作內涵。發覺正向經驗以提升成員效能感。

在上述領導者的反思經驗中，發現領導者雖大量運用優勢觀點中獨有的活動方案，但在實際團體的運作時，領導者仍偶有過於投入成員敘述而偏離團體目標，或是因為與自身經驗連結而流於個人趣聞分享，這些情形均投射出團體領導者訓練不足之議題，未來宜在團體前強化領導者對於優勢觀點的了解，並覺察區辨「團體領導者」與「四年級學長」不同角色的能力。

(三)宜增加追蹤測，驗證團體持續效果

本次研究設計僅以前、後測之比較，驗證優勢團體工作實施的成效。未來研究方面，宜再增加追蹤測，瞭解團體學習的持續效果，並深入探討成員能否承繼在團體中習得的成功經驗與技術？且應關注未來如何將團體中的學習加以延伸，廣泛運用於生活情境之中，甚至於，逐步啟發在「人際層面」與「社會政治層面」之權能感。

參考書目

一、中文部份

- 朱美珍(1998)。軍校學生人際關係與生活適應之研究-以政戰學校為例。**復興崗學報**，63，149-165。
- 吳芝儀、李奉儒譯(1995)。**質的評鑑與研究**。台北：桂冠。
- 宋麗玉(2002)。**社會支持網絡、壓力因應與社會網絡處遇**。收錄於宋麗玉等著，**社會工作理論-處遇模式與案例分析**。台北：洪葉文化。
- 宋麗玉(2006)。增強權能量表之發展與驗證。**社會政策與社會工作學刊**，10(2)，49-86。
- 宋麗玉(2008)。增強權能策略與方法：台灣本土經驗之探索。**社會政策與社會工作學刊**，12(2)，123-194。
- 宋麗玉(2009)。**優勢觀點社會工作概論**。收錄於**優勢觀點-社會工作理論與實務**。台北：洪葉文化。
- 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。
- 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**，113，143-160。
- 沈慶鴻(2014)。社會工作者之增強權能經驗：以婚暴防治場域為例。**臺大社會工作學刊**，29，1-51。
- 卓淑玲、劉瑞禎、鄧文章(2000)。影響軍校生軍職志向之相關因素研究。**復興崗學報**，70，103-130。
- 林萬億(2015)。**團體工作：理論與技術**。台北：五南。
- 張聖德(1998)。軍事院校學生軍事社會化與需求困擾間關係之探析-以陸、海、空軍官校為例。**高雄師大學報**，21，67-86。
- 畢恆達(1996)。**詮釋學與質性研究**。台北：巨流。

- 郭貴蘭(2008)。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。暨南大學社會政策與社會工作研究所碩士論文。
- 陳向明(2002)。社會科學質的研究。台北：五南。
- 陳依翔、李仁俊(2017)。質性研究在軍事組織文化中的倫理與政治-傳科的權力知識觀點。國防大學通識教育學報，7，79-90。
- 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。
- 曾仁杰(2014)。邁向復元之路--優勢觀點社會工作處遇關係之內涵與歷程研究。暨南大學社會政策與社會工作研究所碩士論文。
- 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。暨南大學社會政策與社會工作研究所碩士論文。
- 黃瑞琴(1991)。質的研究方法。台北：心理。
- 楊文婷(2012)。國軍基礎教育新生生活適應團體方案績效評估指標之建立。社會工作實習成果發表會論文集，355-370。
- 劉依玫(2007)。以優勢觀點為基礎之親子冒險團體歷程分析研究。國立台灣體育大學休閒產業經營學系碩士論文。
- 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。
- 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論文。
- 蔡萬助(1999)。工作壓力及其管理策略之研究。台北：黎明。
- 鄭麗珍(2002)。增強權能理論與倡導。收錄於宋麗玉等著，社會工作理論：處遇模式與案例分析。台北：洪葉文化。
- 錢淑芬(1998)。「工作價值觀量表」在軍官養成教育上的應用。復興崗學報，65，83-142。
- 謝琇玲(1998)。大學新生的生活適應與憂鬱傾向之調查研究。義守大學學報，5，367-380。

二、英文部份

- Askey, R., (2004). Case management: a critical review. *Mental Health Practice* , 7(8), 12-16.
- Boyatzis, Richard E. (1998) . *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks, Calif : Sage Publications.
- Brun, C. & Rapp, R. C. (2001). Strengths-based case management: Individuals' perspectives on strengths and the case manager relationship. *Social Work* , 46(3), 278-288.
- Christina, D. M. (2006). My strength : A look outside the box at the strengths perspective. *Social Work*, 51(2), 175-176.
- Cohen, B. (1999). Intervention and supervision in strengths-based social work practice. *Families in Society, Sept/Oct*, 1-17.
- Curtis, J. M. (1999). Better for it: how people benefit from adversity. *Social Work*, 44(5), p455-468.
- Foulkes, S. H. (1964). *Therapeutic Group-analysis*. London: George Allen & Unwin.
- Gleason, E. (2007). A strength-based approach to the social developmental study. *Children & Schools*, 29(1), 51-59.
- Graybeal, C. (2000). Strengths-based social work assessment: Transforming the dominant paradigm. *Families in society*, 82(3), 233-242.
- Hillen, J. (1999). Must US military culture reform?, *Parameters*, 29(3), 9.
- Jacobs, E. E., Masson, R. L., Harvill, R. L., & Schimmel, C. J. (2011). *Group counseling: Strategies and skills*. Cengage Learning.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry* .75. Sage.
- McQuaide, S., & Ehrenreich, J. (1997). Assessing client strengths. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 78(2), 201-212.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: A sourcebook*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Mullins, M. (2012). Zero tolerance for ritual humiliation. *Eureka Street*, 22(5), 48.

- Ralph, R., Lambert, D. & Kidder, K.A. (2002). The Recovery Perspective and Evidence-based Practice for people with serious mental illness: A guideline 425 development for the Behavioral Health Recovery Management project.
- Rapp, C, A. & Goscha, Richard J.(2006). *The strengths model: Casemanagement with people with psychiatric disabilities*, 2nd Edition (New york: NY: Oxford University Press, Inc).
- Rapp, C. (1998). *The strengths model: case management with people suffering from severe and persistent mental illness*. New York.
- Reger, M. A., Etherage, J. R., Reger, G. M., & Gahm, G. A. (2008). Civilian psychologists in an Army culture: The ethical challenge of cultural competence. *Military Psychology*, 20(1), 21.
- Roger, E. S., J. Chamberlin, M. L. Ellison & T. Crean (1997). A consumer-constructed scale to measure empowerment among users of mental health service. *Psychological Service*, 48(8) : 1042-1047.
- Saleebey, D. (1997). The Strengths Perspective in Social Work Practice: Extensions and Cautions. *Social Work* , 41(3), 296-305.
- Saleebey, D.(2009). "Introduction: Power in people," in Dennis Saleebey 5th ed., *The strengths perspective in social work practice* (Pearson Education, Inc), 1-23.
- Sullivan, W. P. (1994). A long and winding road: The process of recovery from severe mental illness. *Innovations and research*, 3(3), 19-27.
- Walker, K. N., MacBride, A., & Vachon, M. L. (1977). Social support networks and the crisis of bereavement. **Social Science & Medicine**, 11(1), 35-41.
- Zimmerman, M. A. (2000). *Empowerment theory*. In Handbook of community psychology , 43-63. Springer US.

「優勢觀點團體」對軍校新生增強權能成效之研究