



沈慶盈

壹、自我效能的意涵與重要性

自我效能（self-efficacy）的概念自從 1977 年由 Bandura 提出之後，在許多學術領域皆已有非常多的相關論著與研究，例如檢驗各種專業人員（教師、護士或社工）或服務對象（身心障礙者、青少年、失能老人等）的自我效能及其相關影響因素，或是探究自我效能對工作滿意度、工作表現、職業生涯發展或健康促進行為的影響。然而，在國內似乎在教育領域才有較多有關於自我效能的學術研究，在社會工作領域則幾乎未見探討社會工作者本身的自我效能的論著或研究。社會工作是一個助人的專業，社會工作者經常面對弱勢案主，接收到很多不幸資訊，也承受到很大的壓力，因此本身亦非常需要情緒支持

與壓力抒解。但是一般的社會福利機構對於社工員本身的心理衛生卻不太重視（胡慧嫻等譯，1997），使得社工員在工作過程中感受的壓力與無力感無法抒解，導致工作倦怠，甚至離開社工生涯。本文乃介紹自我效能的概念，以喚起學術及實務單位對社工員的自我效能的重視，並建議提升社會工作者自我效能的策略，以增加社工員自我保護的能力。

自我效能是一個人對於自己能否完成一項特定任務的能力評估。Bandura（1986）認為自我效能是個人對他自己在某種特定情境下，是否能實行或完成特定行為或任務的能力知覺或判斷。孫志麟（1994）認為自我效能是一種經過自己理性考量後，對自己能力的主觀判斷。王金敦（2004）亦說明自我效能是

指個體在特殊情境下，對於自己能否成功執行並達成任務的信念及能力判斷。因此，所謂的社會工作自我效能是指社會工作者對自己工作能力的信念，而不是其實際的工作表現。一般而言，自我效能越高的人越相信自己達成工作任務的能力，也因此較會努力完成任務。蔡進雄（2004）就指出自我效能較高的人通常會有較佳的表現。筆者在教學及與實務界接觸的過程中，常常覺得許多學生及新進社工員對於自己專業能力的自信不足，就最近的例子而言，筆者在課堂中詢問四年級的社工學生，竟幾乎無人自認自己的社工技能良好。而在與實務界的接觸過程中，亦常聽到社工員因自覺對於案主沒有影響力或幫助，而感到無力，甚至離職。因此實在有必要在教育及訓練的過程中提供學生及社工員對自己價值觀的反省及對增強其社會工作自我效能的信念。

為何要強調自我效能信念？Bandura（1977, 1995, 1997）認為人類的行為是個人、環境及行為三者之間的互動而形成，自我效能的信念則能夠決定一個行為是否能夠被引起，會投入多少努力和能夠持續多久。至於自我效能信念對於人類

行為的規範主要是透過認知、動機、情感和選擇等四項歷程而運作。茲簡單介紹如下：

（一）認知歷程（cognitive processes）

一個人所設定的目標會受到自我效能信念的影響，進而影響個人的行為動機。一般而言，自我效能高的人會設立較高的目標，且因相信自己的能力而較能堅定地努力以達成目標，即使遭遇困難，也能有較高的持續力。

（二）動機歷程（motivational processes）

人類的自我激勵與行動指引主要來自於對未來的預期，而自我效能信念會透過因果歸因（causal attributions）、結果預期（outcome expectancies）與目標確認（cognized goals）等三種認知激勵因子來影響個人的動機。在歸因方面，自我效能高的人通常會將成功歸因於能力，失敗則歸因於運氣不佳，因此較願意持續；低自我效能的人則通常將成功歸因於運氣，失敗則歸因為能力不足，因此較容易放棄。在結果預期方面，自我效能較高的人對於自己行為所導致的結果通常有較高的預期，因此較願意採取積極的行動以達成目標。在目標確認方

面，自我效能信念會影響一個人目標的選定。自我效能較高的人通常較會設立較明確的目標，並根據自己的進展而重新調整目標，所以個人行為的動機也愈強。由此可見，自我效能信念能夠提升一個人的內在動機，促使其較積極地朝向目標努力。

(三)情感歷程 (affective processes)

個人對於其因應能力的信念會影響其在面臨威脅或困難情境時所感受到的壓力與憂鬱程度，也會影響到他們的動機 (Bandura, 1995)，因為對於壓力源的控制信念能有效避免焦慮狀態的激發。具有高自我效能信念的人除了相信自己有能力處理所面臨問題之外，還較能控制自己的思考歷程，藉由正向思考轉換情緒，因此較不會受到負面情緒的影響。自我效能信念較低的人則除了面對處理困難情境的壓力外，還需擔負因壓力所引起的憂慮或焦慮狀態，反而容易在雙重壓力下而影響表現。

(四)選擇歷程 (selection processes)

人們可說部分是環境的產物 (Bandura, 1995)。人們較會選擇符合自己能力或是自覺能勝任的活動與情境，而避免自認超出自己能力的活動與情境。職業的選擇與發

展就是一個受到自我效能信念的力量影響而選擇不同生涯發展道路的例子。高自我效能信念的人會有較廣的生涯發展選項，及較高的興趣去準備與投入，因此有較高的成功率。

到目前為止，已有非常多的相關論著與研究探討自我效能信念對人的影響。Bandura (1995) 認為自我效能信念會影響個人對行動的選擇、努力於該行動的程度、以及持續該行動的時間長度。曾文志 (2004) 認為自我效能可以提升人對自己的適應能力的正向信仰與覺知，使人在遭遇逆境時，願意相信及預期自己可以表現得更好。孫志麟 (1994) 認為自我效能對專業發展有很大的影響，因為自我效能高的人對自己的能力較有信心且較積極，自我效能低的人則較易感到挫折，在行動上也較消極，久了會造成工作的無力感。例如 Ashton (1984, 引自孫志麟, 1994) 研究教師的特徵，結果發現高自我效能的教師對工作較勝任愉快，較相信自己能影響學生，對學生期望較高，也較相信學生能達成教師的期望，而當學生失敗時較願意檢討自己的行為；反之，低自我效能的教師對工作較常感到沮喪與挫

折，較認為教學對學生沒有影響力，較易對學生有失敗預期，也較會將學生的失敗歸咎為學生能力、動機或家庭因素造成，而不是檢討自己。蔡進雄（2004）則指出越有自我效能信念的員工，越確認自己有能力完成任務。所以自我效能較高的人在面臨困難的時候較會想辦法克服困難，自我效能較低的人則較有可能放棄。黃盈彰（2002）調查影響國小教師工作滿意度之機制，結果發現認為自己有能力帶好每一個學生的信念越高的教師，其工作滿意度就越高。林世娟（2004）的調查亦發現員工與志工的自我效能與工作滿足感成正相關。

綜合上述資料可推知，提升社工員的自我效能信念應可以使社工員能設定較合理的工作目標，而不會太常感受到挫折。在面臨工作困難時會有較強的動機去面對，也較能控制自身的壓力與焦慮情緒，因此能致力於問題的解決並持續努力，不會容易放棄，進而產生無力感。如此則工作表現可因而提升，社工員亦會感受到較大的工作滿足，而影響所及，社會福利機構的人才流失問題應可降低，整體的服務品質亦可有所提升。而由於自我

效能是「個體與外在環境及其他自我調適機制交互作用產生的結果，為一動態的發展歷程」（孫志麟，2003，140），因此自我效能是可訓練的。所以下節將探討影響自我效能發展的因素，以便能據以建議提升社工員自我效能的策略。

貳、影響自我效能發展的可能因素

一、Bandura 的自我效能來源

Bandura（1977, 1995, 1997）認為自我效能的發展主要來自於四個訊息來源，精熟經驗（mastery experience）、替代經驗（vicarious experience）、言語說服（verbal persuasion）及生理和情感狀態（physiological and affective states），簡要說明如下：

（一）精熟經驗

精熟經驗是個人經由實際行為所獲得的經驗與控制感，這是形成自我效能的最有力來源。Bandura（1995）認為個人可以在經過努力付出之後，藉由所獲得的成功經驗來建構自我效能的信念，未經努力的成功經驗對自我效能的形成並沒有太大幫助，而失敗的經驗則會減損一個人的自我效能。如果累積足夠的成功經驗，則自我效能的信念

就不會受到偶然失敗的影響，個人會繼續努力不懈。因此，社工員如果常常在付出努力之後能體驗到成功，則其對自我效能的判斷就能提升，如果在工作過程中經常經驗到失敗，則就較容易懷疑自己能力。因此機構主管應依據社工員的能力與經驗交付工作，不可皆太簡單或太多太難的事項，以助其累積足夠的成功經驗。

(二)替代經驗

替代經驗是個體經由觀察他人的表現與角色示範而得的經驗，此經驗亦能夠提升自我效能信念。一般而言，替代經驗對自我效能信念的影響程度較精熟經驗為弱。**Bandura** 認為替代經驗在個人觀察與自己相似能力的人時才能有較大效果。若與自己背景相似的對象在類似情境下獲得成功與正向讚賞，則其成功經驗較能說服自己，進而增強自我效能；反之，若觀察到他人在努力下仍然失敗，則有可能會降低本身的自我效能期待與信念。可知，社工員如果看到跟自己類似的人有成功的表現，比較能夠從此種觀摩中獲得激勵，從而增進對自己能力的信心。因此，機構只應多鼓勵社工員與提供類似服務機構的社工員交流，並分享經驗。

(三)言語說服

言語說服是指個人接受到他人言語上的支持與鼓勵，尤其是積極的言語說服，較能增強個人的自我效能信念，也較願意堅持目標，努力不懈。基本上，相關或重要他人的言語回饋是個人判斷自己能力的一個重要參照來源，因此較常受到稱讚或感謝的社工員對自己效能的判斷會較高，不過，提供言語說服訊息的人必須具備相當的專業知能與能力才具有說服力。此外，負面言詞對於自我效能信念的影響比正面言詞來的大，亦即一個人較容易受到負面言詞的說服而相信自己是能力不足的，形成較低的自我效能信念，進而逃避困難任務或具挑戰性工作。因此機構主管要避免給社工員負面能力的評價，但亦不能過度讚美社工員的表現，而應依工作難度給予適度的稱讚。

(四)生理與情感狀態

生理與情感狀態是指人們會根據自己的生理或情緒的反應，如：焦慮、壓力、緊張、害怕等所提供的線索來評估自己的能力或工作表現。如果個人的生理與情緒狀態較為平穩或興奮，則傾向於對自己的能力有正向判斷，也較能持續努力；如果個人察覺到自己的生理與

情緒狀態較為焦慮不安或恐懼，則傾向於有較低的自我效能判斷與期望，反而會使自己更加不安，進而影響工作表現。因此，一個對工作感到興奮與期待的社工員，會據以判斷自己的專業能力較好，而一個對工作感到疲倦、壓力或焦慮的社工員，則會判斷自己的專業能力較差。因此機構應關注社工員的情緒狀態，並協助其解決工作問題及處理情緒困擾。

二、相關研究成果

目前已有許多相關研究探討影響自我效能信念的因素，茲簡單介紹如下：

(一)個人因素

研究發現一般的個人基本屬性（如性別、年齡、年資、人格特質等）等可能會影響自我效能的信念。許德發（1999）表示自我效能會隨個體的成長而發展，個體所累積的經驗可增進其自我效能。楊惠玲（2004）研究 266 位臨床實習指導教師的工作自我效能，結果發現年齡、婚姻狀況、教育程度、臨床教學工作年資等會影響教師的整體工作自我效能。杜金錠等人（2002）研究護理長的管理自我效能，結果亦發現年齡越大及工作年

資越長，其管理的自我效能就越高。李欣慧（2006）亦發現教師的任教年資與自我效能有顯著相關。楊惠玲（2004）的研究則發現臨床實習指導教師的工作投入程度與工作自我效能有顯著正相關。由此可知，機構應協助社工員累積經驗，及增進其工作投入程度。

(二)機構因素

機構文化對社工員的態度與行為會有很大的影響，如機構支持、專業自主、員工權能感等。戴文珠等人（2005）的研究發現居家護理人員所認知的機構支持與自我效能間有顯著正相關存在。林世娟（2004）調查臺北某市立醫院的 179 位行政人員及志工的自我效能，結果發現志工及員工的壓力知覺對自我效能的影響最大，且自我效能與組織限制成負相關，不過自我效能與組織支持間卻無顯著關係存在。Guterman and Bargal（1996）調查 899 位以色列社會工作協會的成員，結果發現社會工作者對其工作的影響程度和控制程度的知覺與其工作自我效能有正相關。Holden, Barker, Meenaghan 和 Rosenberg（1999）的研究則發現社會工作者增權量表的總分及其集體認同、知識與技能、自我概念、行動意向與危機覺醒五

個分向度的分數大多與社會工作的研究自我效能量表的分數有中到高度的正相關。李欣慧（2006）調查教師權能與教師效能的關係，結果則發現「專業成長與決策參與」、「專業對話」及「專業地位與自主權」與教師效能間有顯著正相關。由這些研究可知，機構應提供社工員良好的支持，授權社工員做決定以使其感受到較高的專業自主與控制感，並對社工員進行充權。

參、提升社工員自我效能的建議

許多論著與研究報告曾依據相關理論或研究結果提出有關提升自我效能的建議。例如，孫志麟（1994）針對如何提升教師的自我效能提出七點建議：1.從職前及在職教育兩方面加強低效能者的訓練；2.提供自我效能的訊息來源，包括回饋工作表現，觀摩別人，鼓勵與支持其工作相關的活動，及減輕其工作壓力等；3.培養自我反省與批判思考能力；4.建立自我效能評鑑的回饋系統；5.發展自我激勵的技巧；6.加強同事間的經驗交流；及7.適當調整教師職務，擴大教師參與行政的機會。蔡進雄（2004）則針對學校校長提出提升

其自我效能的策略，包括：1.增進教育專業能力；2.培養樂觀與自信的人格特質；3.創造成功的領導經驗；4.秉持「智力增長」的信念；5.進行楷模學習與標竿學習；及6.善用正面的自我交談與心理意象等。

在社工教育方面，Petrovich（2004）則依據 Bandura 提出的自我效能的四種來源分別建議提升自我效能的策略，簡單介紹如下：

（一）提升精經驗的策略

1.在教室內外經常提供機會，例如角色扮演，給學生練習所學的處遇技能。

2.持續提供學生聚焦在成功部分的回饋。

3.將技能分成可認明的成分與具體步驟及增進學生對於所使用策略的覺醒以提供結構化的技能訓練。

4.小心地關注學生有關每個實務應用的主觀評價及過去表現的自我評價。

5.注意學生的學習軌跡以使其隨時有持續努力而克服困難的體驗。

（二）提升替代經驗的策略

1.在日常的教育經驗中有意識的運用替代學習，如加強與學生的

相似性或分享自己的錯誤經驗。

2.提供各種角色楷模，如同學，較佳的同儕，剛畢業的學長姐，及有經驗的實務工作者，以確保學生有許多機會可以學習。

3.注意教材的替代學習成分及創造學生成為自我楷模的機會。

(三)提升管理心理和情感狀態的策略

當學生面臨有壓力的專業挑戰及經歷過有關自我效能的負面評價狀況時，協助學生察覺自己的心理和情感狀態。

(四)提升有關語言說服反應的策略

提供學生能夠信任與尊敬的角色楷模，及確保給學生的語言說服是具體、合理及正確的。

可惜的是，筆者並未發現針對社會工作者的自我效能提供策略建議的文獻，因此筆者乃根據上述的文獻資料，嘗試針對新進社工員提出提升其自我效能的策略，茲說明如下：

(一)幫助新進社工員設定合理目標

筆者常聽到社工員感到無力或離職的原因是因自覺對案主或案家沒有任何幫助或影響，許多教授與資深的實務工作者皆認為這是因新進社工員的自我要求太高或是對案家的改變不夠靈敏，而不是其專業

能力不足所導致。Bandura 認為精熟經驗是形成自我效能信念的重要因素之一，而要獲得精熟的成功經驗，機構主管與督導需要協助新進社工員設定合理的服務或工作目標，以減少社工員失敗的機會。

至於具體的作法，首先要指導新進社工員設定合理的目標，亦即目標必須是經其努力之後一定可實現的，以讓社工員經驗自己的成功，提高自我效能，並激發服務動機。其次，要幫助社工員修正難以實現的目標，例如不要訂出協助一個求助的低收入家庭致富的目標，而要能訂出協助該家庭確保三餐皆可獲得適當食物的具體的、階段性目標，並引導其協助案家實現目標。此外，要鼓勵社工員設定富有挑戰性的目標。具有挑戰性的目標能夠激發個體的強烈學習動機，從而增強其自信（王琨，2007）。因此，機構應該有意識地引導社工員設定具有挑戰性的目標，並協助其克服困難，以達成預期的結果，如此將有助於提升社工員的自我效能，使其在面對困境時，能堅持到底，持續努力。

(二)培養新進社工員的積極歸因

自我效能與歸因方式間存有交互作用。自我效能高的社工員較易

將成功歸因於自己的能力和努力，而此種積極的歸因方式又能進一步增強社工員的自我效能。相對而言，自我效能低的社工員較易採取消極的歸因方式，將自己的成功經驗歸因於無法控制的外在因素，卻將失敗歸因於自己的能力，如此反而會動搖自己的自我效能。因此培養社工員的積極歸因有助於提升其自我效能。

至於培養社工員積極歸因的方法，由於機構主管或督導的情緒反應和言語評價往往是社工員自我歸因的線索，因此機構主管或督導需要深入分析社工員失敗或挫折的原因，考量社工員的能力與自覺的努力程度，適當的運用情緒表達和言語評價，並建立機構的績效考核與回饋機制。例如對新進社工員努力不足的失敗表達不滿，如此較能激發社工員的努力程度，進而提高其自我效能，而不是表達同情，如此反而可能損傷其自尊心，使其產生無能的感覺。至於社工員若成功完成其能力容易解決的任務，機構主管或督導不需對其大加讚揚，以免反而降低其對自己努力程度的要求。但若社工員成功完成困難任務，則需加以讚揚，以助其將成功歸因為自己能力使然，提高其自我

效能感。此外，機構考核應注重評價的激勵功能，提供社工員主動參與與自我評價的機會，並進行回饋，以協助社工員發現自己的成長與潛在問題，養成社工員自我監控與反思工作表現的習慣。

而為了避免社工員遭遇太多挫折與無力感，機構主管或督導應提供適度的幫助和指導。根據 Vygotsky 的認知發展理論的看法，機構主管或督導需要瞭解社工員目前所具備的技能水準，針對不同社工員的技能發展狀況搭建適當「鷹架」，以協助社工員完成任務。太少的協助與指導，一切交由社工員自行摸索，容易使其遭遇過多挫折而漸低自我效能。過多或過於主動的關心與協助則會剝奪社工員的學習成長機會，降低其對自己成功的預期，並影響他人對新進社工員工作能力的判斷。因此，機構提供新進社工員過多或過少的協助皆可能有損其自我效能信念的形成。

(三)增強新進社工員的權能

所謂增強權能是使個人能認知到其擁有對事物的控制及影響的能力。Salmon 認為增強權能可協助受到不公平待遇的群體，減低其自身的無能與無力感。Saleebey (1996) 則將增強權能分為個人式的增強權

能與社會式的增強權能。前者強調提升服務對象的自我決定權力，使其可以為自己的行為或生活負責；後者則增加服務對象對於所處社會情境中的機會和資源的運用。因此，增強新進社工員的權能可以增進其個人的勝任能力（competence）及自信心，提升自我價值感，進而增強面對及解決問題的能力（宋麗玉等，2002）。

如果新進社工員經歷努力卻仍不斷失敗時，便會感到沮喪，並相信自己的行動是無效的，而變得缺乏行為動機。而社會大眾，甚至其他專業人員如果將對於社會工作專業的錯誤認知與負面形象傳達給社工員時，容易使新進社工員形成一個不足與無能的自我概念。增強權能的目的即在提升新進社工員的能力信念和權力（趙雨龍等，2003）。

Ryan 和 Deci（2000）的自我決定理論（Self-Determination theory）認為一個人是主動、負責或被動、懶惰是受到社會條件的功能所影響。如果案主所處的社會環境的條件能滿足其能力（competence）、自主（autonomy）與關係（relatedness）等三種心理需求，則能激發其潛藏的內在動機（正向潛能），使其願

意運用自己的能力與接受挑戰，進而學習與促進個人的成長與整合。根據自我決定理論的看法，機構除了提供新進社工員充分的職前與在職訓練，以使其具備工作所需的基本技能之外，還可充分授權社工員掌控其日常工作與時間的安排，以激發社工員的專業自主意識，並協助新進社工員連結社區資源系統與發展社會支持性網絡，如此將有助於提升新進社工員的自我效能與成長。

肆、結論

一個專業人員的培育不易，然而由於國內社會工作者的薪資偏低，個案服務量大及社福資源不足的狀況下，新進社工員常因面臨很多的工作壓力與無力感而產生工作倦怠，導致離職，甚至離開社會工作生涯發展的道路，這實在是一項很大的損失。

許多研究顯示提升自我效能對於專業人員的工作持續與努力程度，及工作表現皆有正向的影響，相關文獻亦推論自我效能的提升有助於提升專業人員的挫折容忍度與適應能力，降低工作倦怠與人力流失。而自我效能的發展是一個動態

的過程，可以經由教育與訓練獲得。因此不管是社工教育單位或實務機構都應該重視社工學生與社會工作人員的自我效能議題。

國外已有逐漸增多的社工文獻探討自我效能概念的應用，例如 Holden 等人（1996）發展醫院社會工作自我效能量表。Petrovich（2004）根據 Bandura 的自我知覺理論建議社會工作的教學策略。Parker（2005）運用自我效能知覺的改變去評鑑學生的實習效果。Holden, Meenaghan, Anastas 和 Metrey（2002）則指出社會工作教育單位有必要發展相關的成果評鑑

工具以便促進專業教育的持續發展，而自我效能已有大量的理論與實證支持，且符合社會工作的價值與教育傳統，因此建構了一個社會工作自我效能量表用以評鑑社工教育方案的成果。筆者認為，不管是教育界或實務界皆有必要多投注一些心力思考如何有效提升學生與社工員的自我效能，並期待很快能看到有關社會工作自我效能的相關研究。

（本文作者沈慶盈現為國立台灣師範大學社會工作學研究所副教授）

📖 參考文獻

- 王金敦（2004）中輟生輔導服務志願人員自我效能、工作壓力與持續服務承諾之研究，東海大學社會工作學系碩士論文。
- 王琨（2007）增強學生自我效能感的方法，班主任之友。
<http://www.lhgy.net/edu/banzhuren/200709/46125.html>，2007/11/30 下載。
- 宋麗玉、曾華源、施教裕、鄭麗珍（2002）社會工作理論——處遇模式與案例分析，台北：洪葉文化。
- 李欣慧（2006）教師情緒智慧、教師權能與教師效能感之相關研究——以桃園縣公立國民小學教師為例，國立中央大學學習與教學研究所碩士論文。
- 杜金錠，盧美秀，陳品玲，鄭綺，徐南麗（2002）護理長管理自我效能與管理成效間之相關研究，新台北護理學刊 4（1），65～76。
- 林世娟（2004）工作動機與自我效能之研究以市立醫院員工與志工為例，世新大學行政管理學研究所（含碩專班）碩士論文。

- 胡慧嫻等譯（1997）整合社會福利政策與社會工作實務，揚智。
- 孫志麟（1994）如何增進教師的自我效能，諮商與輔導（106），16～20。
- 孫志麟（2003）教師自我效能的概念與測量，教育心理學報 34（2），139～156。
- 許德發（1999）專科學生對科學的態度、生物學科自我效能與其營養健康信念表徵、學業成就之關係研究，國立台灣師範大學科學教育研究所博士班論文。
- 曾文志（2004）如何和孩子談復原力，師友（448），60～65。
- 楊惠玲（2004）技專校院臨床實習指導教師工作自我效能與工作投入之研究，國立台北護理學院醫護教育研究所碩士論文。
- 趙雨龍、黃昌榮、趙維生（2003）充權——新社會工作視界，台北：五南。
- 蔡進雄（2004）校長自我效能感之模式建構及其提升策略，國教學報（16），235～248。
- 戴文珠，陳靜敏，劉淑娟，徐亞瑛（2005）台灣地區居家護理人員連結社區資源之相關因素探討，長期照護雜誌 9（3），263～278。
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1995) *Self-efficacy In Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Guterman, N. B., & Bargal, D. (1996) Social workers' perceptions of their power and services outcomes. *Administration in Social Work*, 20(3), 1-20.
- Holden, G., Barker, K., Meenaghan, T., & Rosenberg, G., (1999) Research self-efficacy: a new possibility for educational outcomes assessment. *Journal of Social Work Education.*, 35(3), 463-476.
- Holden, G., Cuzzi, L. C., Rutter, S. Rosenberg, G., & Chernack, P. (1996) The Hospital Social Work Self-Efficacy Scale: Initial Development. *Research on*

- Social Work Practice, 6, 353-365.
- Holden, G., Meenaghan, T., Anastas, J., & Metrey, G. (2002) Outcomes of social work education: the case for social work self-efficacy. *Journal of Social Work Education*, 38(1), 115-133.
- Parker, J. (2005) Developing perceptions of competence during practice learning. *British Journal of Social Worker*. 36, 1017-1036.
- Petrovich, A. (2004) Using Self-Efficacy Theory in Social Work Teaching. *Journal of Social Work Education*, 40(3), 429-443.
- Ryan, R.M. & Deci E. L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saleebey, D. (1996) The Strength Perspectives in Social Work Practice: Expansion and Cautions, *Social Work*, 41(3), 296-306.