

助人關係與女性—— 一個文化取向女性主義的角度

劉珠利

一、前言

助人關係 (helping relationships) 在社會工作直接服務中，是一個讓協助目標達成的關鍵。與案主建立良好的助人關係，一直是社會工作直接服務過程中，社會工作人員不斷檢視的議題。助人關係建立的良好與否，也是社會工作督導在評估社會工作員或是社會工作實習學生的服務成效中一個重要的指標 (Ribner & Knei-Paz, 2002)。因此，不論何種模式的社會工作實務與理論，助人關係都是強調的重點。

長久以來，在臺灣的社會工作直接服務領域中，Carol Rogers 所提出的同理、真誠、尊重、無條件關懷，一直是助人關係所強調的元素 (鍾瑞麗, 2004)。近年來，由於一些學者已經累積不少對於華人社會的人際關係特色的研究，因此，除了上述 Carl Rogers 所強調的同理等因素之外，臺灣的實務工作者在建立助人關係方面，已經加入了華人社會中的差序隔局的概念。亦即，在華人社會中，關係的親疏遠近，會影響到關係處理的原則 (謝秀芬, 2002)。差序格局概念的加入，促使直接服務的實務工作者，對於了解案主在助人過

程中的表現，例如：對社會工作人員透露較多真實的資料與感受，需要耗費較長時間等，加入了文化脈絡的角度，而且也能夠以正常化 (normalized) 的角度來看待華人案主的行為。華人社會文化特色角度的加入，使得提供協助的過程，更能貼近所服務的臺灣案主。然而在臺灣的社會服務機構中，多數前來求助或是使用服務的案主，以女性居多，可惜的是，女性在人際關係方面的特質，到目前為止，尚未加入臺灣對於助人關係的討論與文獻當中。

除了性別的因素尚未加入臺灣的社會工作實務之外，女性主義的角度也尚未加入。在西方的助人專業中，採用女性主義的觀點從事直接服務，已經有一段不算短的時間，然而近年來，研究者與實務工作者的接觸、以及與所教授的在職研究生討論過程中發現，臺灣的社會工作實務界中，第一線社工員採用女性主義取向的人，仍舊非常的少。就研究者本身的接觸經驗中發現，造成這樣的現象一方面是因為社工員不了解女性主義的內涵，畢竟女性主義的相關課程引進社會工作課程中，是近幾年的事，因此過去他們在學期間，

並未接觸過女性主義的概念，所以也就不可能運用於實務工作中；另一方面，也可能是因為大家對於女性主義普遍存有偏見，所以接觸與運用的意願就不高。

事實上，女性主義的主要概念，是在於消除人類社會中的不平等與壓迫，而造成不平等與壓迫的來源，包括性別、種族及社會階層等，消除不平等與壓迫的最終目的，在於創造出不論何種性別、種族、或是社會階層，都是一律平等的社會。這樣的核心理念和社會工作的價值取向，是相當一致的，所以研究者認為，有必要讓第一線的社會工作人員，對女性主義有更多更完整的了解。

女性主義在發展了數十年之後，已經發展出不同的學派，其中在多數教科書中較常出現的理論為：自由學派、激進主義學派及社會主義學派等（Beasley, 1999）。近年來，以女性的發展為主軸的文化取向（Beasley 稱之為 Freudian Feminist），逐漸成為女性主義中一個新的思考典範。在這一個取向中，共有三個理論，分別是 Miller 以及 Jordan 等人所發展出的「關係中的自我」（Self-in-Relation）理論，Gilligan 所發展出的女性的道德發展理論（ethic of care），以及 Belenky 等人所發展出的女性的知識建構方法理論（women's ways of knowing）。文化取向女性主義的基本概念，在於闡述女性的發展過程、性別角色（註 1）認同特質等，在於和他人建立同理、照顧的關係；雖然和男性的發展模式（強調獨立、自主、不依賴他人是成熟的指標）不同，然而這並不表示女性的發展不如男性，而是我們必須體認人類因為性

別的不同，會有不同的發展過程與特質，並且每一種特質都是有價值。文化取向的女性主義的核心理念擴展了人類對於女性在建立人際關係方面的特色。Lawler（1990）指出此一學派之所以被稱為文化取向，是因為 Miller, Jordan, Gilligan, 及 Belenky 等人挑戰西方文化中，認為男性的發展指標是全人類成熟的指標、男性的發展優於女性的刻板印象，而且她們同時認為性別角色特質是一個社會建構（social constructed）的特色，並不是與生俱來或是由生物因素所決定的，所以稱之為文化取向女性主義。由於 Miller 等人所提出的理論，內容是女性的社會心理發展理論，所根據的是 Chodorow 從 Freud 理論中所發展出的母女間依附關係的概念，因此，Beasley（1999）稱之為精神分析女性主義（Freudian Feminist）。

既然男性和女性在特質方面，有不同的發展與取向，所以在很多議題的處理上，不同性別就會產生不同的偏好。臺灣的社會服務機構中，多數的案主為女性，那麼，女性在人際／助人關係的建立方面，有何偏好呢？是否在建立助人關係時，需要將女性性別角色的特色納入考量？如何納入考量？就是一個非常重要的主題，也是本文想要探索與回答的問題。本文的目的，希望能夠從文獻探討中，討論女性的性別角色在人際／助人關係方面的偏好，提供實務工作者在助人關係建立上的參考。

綜合上述的背景，本文接下來的第一部分將整理西方文獻中，從女性主義角度所發展出，有關女性建立人際關係的特

色；第二部分將女性在建立人際關係的特色，和助人關係之間，相互比較與分析；最後，根據上述兩個部分的討論，提出社會工作實務工作上的建議。

二、文化取向女性主義核心概念

在文化取向的女性主義中，有兩個理論特別針對女性的性別角色特色，加以討論，一個是由 Miller 以及 Jordan 等人，在美國 Wellesley College 的 Stone Center 所發展出的「關係中的自我」理論，另外一個是 Carol Gilligan 所提出的女性的道德發展理論，兩個理論的核心概念，分述如下：

(一)關係中的自我理論：

在「關係中的自我」理論中，認為女性的成長過程，讓女性的自我（註 2）/特質形成一種喜歡和他人建立關係的自我（connected self），一種重視關係的自我（relational self），不同於男性的強調獨立、與人分離的自我（separated self）。而且女性的自我（self），還有認同（identity）是從她和人們的互動關係中、從人們的回饋中逐漸形成的。女性在健康的人際關係網絡中，才能全面、健康的成長。簡單的來說，女性在滋養的（nurturing），充權（empowered）的關係中，才能培養出健康的自我、認同、及自我價值。

由於喜歡和他人建立關係的自我（connected self）才是女孩的自我，因此 Jordan（1991）認為「同理」（empathy）是女性建立人際關係時所強調與追求的，而「相互同理」（mutual empathy），意指想法、情感相互的交流，是女性最佳的人際關係，也是一種能夠促使女性成熟與健康

的目標。而為了能夠成功的和他人建立相互同理的關係，擁有彈性的自我界線（self boundary）是一個必要的條件。彈性的自我界線才能讓感情能自由的交流，才能讓自己覺得被瞭解，才能進一步建立真正的同理。可惜的是，並不是每一位女性都能夠擁有彈性的自我界限，並進而建立相互同理的人際關係。在臨床的經驗中，Jordan（1991）發現女性在人際關係中，尤其是婚姻關係中，受到父權社會中的性別社會化教條的影響，女性習慣於自我犧牲，習慣於單方面不斷的為對方付出，結果造成女性太過於同理自己的伴侶，而太少同理自己，為伴侶付出太多而太少照顧自己，這就是一種不公平的同理（imbalance mutuality）。Jordan（1991）認為這種不公平的同理狀況，是讓女性受折磨、逐漸失去自我價值感、甚至於出現憂鬱症狀的原因。因此，Jordan（1991）特別強調，除了同理以外，「互相」（mutuality），意指關係中的兩人，平均的貢獻自己，平均的互相關懷對方，是促成女性發展健康的自我非常重要的條件。簡言之，「相互同理」是讓女性能夠建立自我，能夠從關係中成長的關鍵，這也是「關係中的自我」理論中，主要用來看待任何關係，包括男女關係、助人關係的主要概念。

因此，在直接服務中，如何能夠讓女性案主和社會工作人員互動過程中，練習以及建立相互同理的關係，就是這個理論所認為重要的處遇目標。

(二)女性的道德發展理論：

Gilligan（1982 / 1993）認為，女性的道德發展，是遵循「照顧他人」的原則，

在 Gilligan 的理論當中，女性的道德發展可以分為三大階段及二個過渡階段，每一個階段的人際處理原則不盡相同。第一個階段為：著重於個人的生存（orientation to individual survival）。處於這個階段的女性，視自己是缺乏權力（power）做決定及缺乏支持性、滋養性的（viable）人際關係的人，對於「自己應該作」（should）及「自己想要作」（would）之間，無法區隔。因此，這個階段的女性作決定的主要也是唯一的考慮點，是如何維護個人的生存，生存之外的議題，是此階段的女性不曾想過的。

第一個過渡階段為：從利己主義逐漸過渡到考慮責任（from selfishness to responsibility）。處於這個階段的女性，求生存不再是焦點，她們關心的是自己與他人之間的依附及人際的關係，她們經常在利己及責任、依賴與獨立之間擺盪掙扎。除了在人我之間擺盪之外，害怕出錯常常出現在她們的言談之中，作出「正確」的事情對她們而言是非常重要的。

第二個階段為：自我犧牲是好女人的表現」（goodness as self-sacrifice）。處於這個階段的女性認為，唯有接受、順從社會的價值，才能在社會中爭得一席之地，因此她們作決定時，是以社會的期待、社會的規範作為考慮的依據。被他人接納是這階段的女性認為重要的事。因此，犧牲自己進而照顧及保護他人，被她們視為是好女人的表現。

第二個過渡階段為：從追求好女人的表現到追求真實（from goodness to truth）。處於前面階段的女性，「他人」在前面階段

的女性生命中，占有比自己更高的比重，但是處於第二過渡階段的女性，就開始重新考慮與他人的關係及自我犧牲的邏輯是否合理，她們的想法開始轉變成，在照顧別人的同時，也必須能夠照顧自己。因此，她們作決定考慮的是，這樣作的目的及最後實際的結果將是如何？而不是考慮要怎麼作才能得到別人的認可。在這階段的女性，「他人」和「自己」的比重已經開始調整，「自己」的比重逐漸增加。

第三個階段為：不傷害他人的道德標準（morality of nonviolence）。處於這個階段的女性開始發覺，在自己和他人之間取得平衡是很重要的，她們同時也瞭解到她們自己是有權力（power）作選擇，並進而為所作的選擇負責。除了體認到自己其實擁有權力之外，也體認到社會所界定的婦女美德，如：自我犧牲，其實對女人而言，是一條死路。對這個階段的女性而言，自己肯定自己的價值，誠實而直接，才是當一個人的標準。

總言之，Gilligan（1982 / 1993）理論的主要核心，是呈現出不論女性的道德發展處於何種階段，女性在作決定的時候，主要的考慮點環繞在：自己與他人之間如何取得平衡？如何能夠照顧他人？如何負起責任？如何不傷害他人？因此，Gilligan（1982 / 1993）認為女性的道德發展是一種「照顧原則」的發展過程，在照顧自己，或是照顧他人之間的平衡過程。但是，女性的道德發展階段並不是固定不變的，女性可以經由體會與成長，而逐漸從第一階段邁向第三階段。

上述兩個文化取向的女性主義理論，

點出了女性在人際關係上，有兩個重要的特質：

(一)在「人—我關係」(self and others)中該同理哪一方的掙扎：Jordan (1991)認為每一個人在成長過程中，都會形成自己對於「人—我關係」的公式 (self-others matrix)，在這個公式中，人和我該占多少的比重？該照顧誰的感受與需要？誰的感受與需要優先？都有明確的規範。多數女性的「人—我關係」公式，都是別人所占的比重多過於自己，以照顧他人的需要與感受為優先。Gilligan (1982 / 1993) 的理論也顯示出同樣的結論，只是 Gilligan 的理論中，呈現較多女性對於自我犧牲與不傷害他人之間的掙扎。然而，只一味的犧牲自己，同理他人，最後女性都會逐漸的累積不快樂。所以 Jordan (1991) 以及 Gilligan (1982 / 1993) 的理論都指出，只有當女性能夠將自己與他人視為同等重要，同理他人的同時，也能夠自我同理，與他人是處於平等的情感相互交流的狀況之下，才是最佳的狀況。

(二)對於自我導向、自我決定的權力 (self-determined power) 的恐懼與猶豫：權力可以分為許多類型，Miller (1991) 認為狹義的權力，是指權威人物或是擁有資源的人、所掌握的可以影響他人的力量，而廣義的權力，則指的是改變的力量。事實上，每一個人都擁有改變自己或是他人的力量。Miller (1986) 指出，在父權社會中，女性是處於附屬的地位，附屬於男性，所以並不習慣掌握權力做出決定，也因為長期習慣於附屬的角色，所以也不習慣替自己做決定，也不認為女性可以為自己做

出決定。受到父權文化的影響，多數女性都認為，掌握決定自己去向的權力，代表的是自私，也害怕因為自己掌握做決定的權力，會因此而貶低他人，讓其他人覺得難過，所以多數的女性在人際互動過程中，都寧可放棄自己的權力，由他人來掌握權力 (Miller, 1991)。在「關係中的自我」理論中，女性無法建立出彈性的自我界限，甚至毫無自我界限，就是不認為自己擁有自我決定權力的象徵。唯有當女性能夠建立出彈性的界限，能夠自在的和他人建立相互同理的關係時，才是女性對於掌握自我導向的權力不再恐懼與猶豫的時候。

同樣的特質，也在 Gilligan (1982 / 1993) 的理論中出現。從 Gilligan (1982 / 1993) 的理論中，第一階段女性不認為自己有權力，到最後一階段，女性認為自己掌握自我決定權力，這樣的階段特性就顯示，當女性進展到意識到也開始實踐他人和自己之間應該取得平衡時，女性也就不再對掌握自我決定權力的猶豫與害怕。

總結來說，文化取向的女性主義理論認為，女性的性別角色特質相當重視人際關係，對女性而言，相互同理、相互照顧的人際關係，才是健康成熟的關係。但是並不是每一位女性都有能力建立健康成熟的人際關係，唯有女性體認到「人—我關係」之間平衡的重要性，體會到自己在人際關係中不是缺乏權力的一方，才能具備建立健康人際關係的能力。文化取向的女性主義理論，適用於臺灣女性嗎？Liu (2002) 的研究已經顯示，重視人際關係

的自我同樣是臺灣年輕女性的性別角色特質，但是因為受到華人社會差序隔局概念的影響，在不同對象的人際型態中，權力的展現是不一樣的。因此，從這樣的角度所探討的人際關係，是適用於臺灣女性的。

三、女性人際關係的特色與助人關係的比較

女性性別角色的特質，如何納入助人關係的建立？現有的文獻並未對此一問題，直接提出答案。所以，研究者嘗試從女性案主所認為有效的助人關係為何？從達成協助目標的女性個案上，所分析出的助人關係為何的文獻，先找出女性案主所喜歡的助人關係特色，然後和女性性別角色特質之間比較分析，嘗試從這樣的過程來回答本文的問題。必須說明的是，研究者以所服務學校的圖書館電子資料庫中搜尋相關文獻，發現以女性案主認為有效的助人關係的相關研究目前還是相當有限，因此研究者僅能以有限的文獻加以討論。

Ribner & Knei-Paz (2002) 在以色列以 11 位和協助她們的社會工作人員建立非常良好關係的女性案主為研究對象，了解她們認為有效的助人關係為何？從她們的答案中歸類出，女性案主認為有效的助人關係包括：案主和社會工作人員之間的化學成分相互配合、社會工作人員讓案主覺得兩人之間很接近 (feeling closeness)，具體而言，就是兩人之間互動的品質與方向，讓案主覺得像是自己的朋友或是媽媽，感覺在兩人的互動過程中得到很多的支持，不會覺得像是在和一位有距離的專業人員談話。除此之外，社會工作人員所

創造出的使能的氣氛 (enabling atmosphere) 以及平等的地位，也是讓女性案主覺得有效的助人關係。參與研究的女性案主甚至提到，她們不需要一位知道所有答案、全能的、會指出她們錯誤的社會工作人員，她們需要的是能和她們「在一起」的社會工作人員。從這一個研究中所顯示出的是，女性案主認為有效的助人關係，是一種能夠讓她們之間的情感，能夠相互交流的關係。

這樣的結論同樣出現在較早的一篇研究當中。Berzoff (1989) 以一群女性朋友的友誼治療了她們創傷的女性為訪問對象，了解友誼如何治療創傷。結果發現因為她們的友誼形成了一種支持的環境 (holding environment)，她們之間的相互回饋，則產生一種鏡子的效果 (mirroring)，讓她們看清楚自己，甚至讓她們重新處理她們過去的母女關係，從而產生了新的認同。Berzoff (1989) 的研究結論其實就是「關係中的自我」理論中的「相互同理」的人際關係所產生的效果。Berzoff (1989) 認為，這樣的元素及過程，提供了治療者一個很好的示範，既然這樣的過程可以發揮助人效果，她建議治療者應該加以運用，和案主建立這樣的關係。上述兩篇研究的結果所顯示的是，最好、最有效的助人關係，是社會工作人員和女性案主之間，情感能夠相互交流的關係。而這樣的關係偏好，事實上就是女性性別角色特質的反映。

助人關係中，社會工作人員與女性案主之間，也有權力議題的存在，有趣的是，這種權力的關係，會因為關係的狀況不

同，而不同。以下的研究就說明了這種狀況：

從女性對於關係中的權力的角度，Shonfeld-Ringel（2001）從臺灣女性案主的個案分析中，對社工員和臺灣女性案主之間的助人關係提出討論。Shonfeld-Ringel（2001）發現助人工作者在臺灣案主的心目中，通常被視為專家，地位就如同「長輩」一般，所以在協助的開始階段，案主是以「下對上」的態度面對這樣的關係，社會工作人員在這一階段中，被案主賦予極大的權力，因此在協助關係的開始階段，社工員和女性案主仍不熟悉時，女性案主通常會如同和長輩應對一般，採用「變色龍」的應對方法，也就是，即使她不同意社工員所說，可是仍然表現出順從或沉默的態度。當女性案主和社工員之間一起工作的時間增多，2人之間的熟悉度增加，2人之間的權力分配逐漸平等，那麼女性案主就比較容易表達出不同的看法及深度自我探索的意願，甚至也會表達不同意社會工作人員所言的態度。如同 Shonfeld-Ringel（2001）所建議，和臺灣女性案主一起工作，應該採用文化的角度及臺灣女性的性別角色特質來思考2人之間的權力分配關係。和臺灣女性案主一起工作時，可以考慮增多會談的次數，讓案主停留在助人關係中久一些，這將有助於協助案主願意深度的自我探索。Shonfeld-Ringel（2001）的研究同時顯示出，臺灣女性的人際關係中的權力分配議題，和關係的熟悉度相互交錯，當熟悉度增加，不平均的權力分配就會減少。

Orr & O'Connor（2005）也對於女性

案主對於助人關係中的權力關係，提出一些看法。Orr & O'Connor（2005）以6位被診斷為患有憂鬱症的女性案主為對象，深入訪談她們患病以及接受治療的經驗。有趣的是，在毫無假設的訪問過程中，助人關係以及權力的議題自然的從訪問資料中產生。這幾位受訪的女性案主，都提到她們很信任醫療團隊中的成員，和醫療團隊成員的關係良好，所以她們把做出醫療決定的權力，完全交給團隊的成員。她們並不認為自己是被動的將權力給他人，她們的解釋是這是在一種關係良好、信任的狀況下，才會將權力交予他人，而且也不覺得自己已經被他人所控制。Orr & O'Connor（2005）的研究顯示的是，在良好、信任的助人關係下，決定的權力，對女性案主而言，就不是那麼重要。良好與信任的關係與決定的權力，在女性的關係中是相互交錯的。

上述的研究所顯示的是，助人關係中的權力型態，例如：權力分配與決定的權力議題，會出現於社會工作人員與女性案主之間的助人關係之中。雖然權力的型態不一樣，但是良好的、信任的助人關係會改變社會工作人員與女性案主之間的權力型態，是共同的結論。不論是 Miller（1991）或是 Gilligan（1982 / 1993）的理論，都指出女性的人際關係或是對於「人一我之間」的權力，都不是一成不變的，當女性逐漸體認到照顧自己也是重要時，決定權力的掌握者就變成自己。綜合 Shonfeld-Ringel（2001），Orr & O'Connor（2005），以及 Miller（1991）與 Gilligan（1982 / 1993）的研究，可以得到的結論是，良好的助人

關係會改變社會工作人員與女性案主之間的權力型態，而這也是女性性別角色特質的反映。然而良好的助人關係所改變的具體的權力型態為何？權力分配？還是自我決定的權力？就目前文獻無法得到具說服力的答案，還需要更多後續的研究，才能有所結論。

另外一個有關助人關係的有趣研究，則以助人關係中的權力關係，提出對實務工作者非常具體的建議。Cohen（1998）以安置在機構中的案主為對象，發現受訪的對象認為在和社會工作人員的助人關係中，的確有權力關係存在。受訪對象最不喜歡助人關係是社會工作人員權威式的對待案主，而最喜歡的、也覺得最受用的是社會工作人員以案主為中心的方式對待案主。根據這樣的研究結果，Cohen（1998）從助人關係的權力關係角度指出，如果將助人關係視為一個連續體（continuum），那麼連續體的其中一端為導師關係（mentorship），也就是社會工作人員的權力大過於案主，社會工作人員以專業知識來帶領案主；連續體的另外一端為夥伴關係（partnership），也就是社會工作人員和案主的權力是平等的，案主和社工員之間能夠達成相互同理。導師關係只會讓案主依賴社會工作人員，而夥伴關係才能促進案主自我成長，才是最理想的助人關係。因為 Cohen（1998）的受訪對象，一半喜歡導師關係，另外一半則喜歡夥伴關係，所以 Cohen（1998）認為，如果一開始，女性案主習慣於導師關係也無妨，然而社會工作人員在協助過程中，必須逐步將關係導引至夥伴關係。其實 Cohen（1998）

的結論和上述的研究是一致的，也就是助人關係中的權力型態，是會跟著關係的不同而改變。研究者並認為，Cohen（1998）的觀點，對於如何和女性案主建立助人關係，同時又考慮女性的性別角色特質，提供了具體的模式，對實務工作者極具參考的價值。

總言之，助人關係也是人際關係的一種，當女性成為案主時，女性在人際關係方面的特質，同樣會反映在助人關係上。所以，從上述各節的討論中，當社會工作人員和案主建立助人關係時，除了已知的文化特質之外，性別的特質也必須納入考慮。這也回答了本文想要回答的問題。

四、對社會工作實務的建議

根據上述的討論，研究者提出以下的建議，提供實務工作者參考：

（一）從上述有關女性案主所認為的有效助人關係，和女性的人際關係的理論，相互比較與對照，可以得到的結論是，女性案主認為有效的助人關係，是和她們的性別角色特質，尤其是在建立人際關係方面的特色符合的關係。所以，同理仍然是助人關係上很重要的元素，然而在和女性案主一起工作時，將女性的性別角色特質，納入助人關係的建立上，也就是：和女性案主要建立相互同理的關係，和女性案主有相互情感方面的交流，才是成功的助人關係。根據 Jordan（1991）的理論，女性在相互同理的關係中，才會邁向成長，所以，相互同理的助人關係的建立過程，過程本身就是一種對女性案主的協助，從過程中，女性案主得以處理／學習「人—我

關係」；相互同理的助人關係也是一種協助（治療）的因子，在這樣的關係的環繞下，女性很多的生命議題得以重新檢視，重新學習。

（二）任何一種人際關係，都存在權力的議題，助人關係也不例外。文獻顯示的是，女性案主在助人關係中，對於權力的處理方式，和關係中的信任度、情感交流的程度，是相互交錯的。這也是社會工作人員在面對女性案主時，應該有的覺察。能夠和女性案主建立相互同理、而且平等的夥伴關係，是和女性案主一起工作時，助人關係的最高目標。所以前述 Cohen（1998）所提出的，從導師關係到夥伴關係的連續體概念，研究者認為不但是一個很好的概念，同時也可以是一個提供社會工作人員，在和女性案主一起工作時，自我檢視助人關係的工具，也是一個處遇的方向。除此之外，權力型態與良好的助人關係間的議題，尚待實務工作者再深入的探討。

（三）女性案主的人際關係特色，會反映在助人關係上，同樣的，研究者認為，社會工作人員自己的「人—我關係」公式，也會反映在助人關係的建立上。因此，社會工作人員對於自己的「人—我關係」，應該仔細的自我探索。所以研究者提出以下的問題，提供社會工作人員一起思考：

1. 社會工作人員在助人過程中，是否對於自己本身的「人—我關係」公式，有所探索、有所了解？

2. 社會工作人員對於女性案主的「人—我關係」型態，是否有所覺察？不論社會工作人員的性別為何，是否能夠接受不同女性案主不同的「人—我關係」模式？

3. 女性案主的「人—我關係」型態，同樣也會反映在和社會工作人員所建立的助人關係中。社會工作人員是否可以從助人關係中協助案主，逐漸的達成自我同理，使得案主得以成熟？

4. 社會工作人員，是否覺察到女性案主對於權力的議題的處理？是否也反映在助人關係中呢？社會工作人員是否能夠接受和女性案主，建立權力平等的夥伴關係？

（四）助人者與案主分別處於不同的道德發展階段，會產生什麼樣的結果？現階段的文獻並未討論這樣的情形。Gilligan 的女性道德發展理論，核心的概念在於女性的道德發展環繞著「照顧他人」與「自我照顧之間」的平衡，以及人際關係中的對他人的責任與自己的權利兩者間的平衡，也是一種「人—我關係」的公式。Rhodes（1985）提到女性案主這方面的議題，同樣會出現於助人關係中。Hotelling & Forrest（1985）就曾建議，以 Gilligan 的道德發展理論的角度而言，助人者必須讓案主在助人關係中學習並肯定自我照顧、自己權利的重要，並在助人關係中學習如何做到自我照顧與肯定自己的權利。上述兩位學者以理論的層面，提出對實務工作的建議，然而兩位學者都未曾提到，社會工作人員自身對於上述人際關係議題的態度，是否會影響助人關係？研究者認為，當社會工作人員本身並不肯定自己在人際關係中必須自我照顧、並肯定自己的權利時，又如何能夠做到 Hotelling & Forrest（1985）的建議呢？因此在實務的層面上，要達成上述兩位學者所建議的事項之

前，研究者認為社會工作人員必須對於自己對於「照顧他人」與「自我照顧之間」的平衡，以及人際關係中的責任與權利的平衡，有所了解。社會工作人員必須思索：自己是否能夠接受照顧他人與自我照顧同樣重要？是否能夠接受在人際網絡中，對他人的責任與自己的權利同等重要？唯有當社會工作人員對於自己的人際關係中的照顧、責任、權利等議題的處理原則，有清楚的自我了解與探索，並且能夠進一步自我成長，讓自己逐漸成長為人際關係中自我肯定的人，成長成為能夠照顧他人同時也能自我照顧的人，才能和案主建立一個讓案主能夠練習自我照顧、練習維護自己權利的助人關係。因此研究者建議，社會工作人員必須對於自己對於「照顧他人」

與「自我照顧之間」的平衡，以及人際關係中的責任與權利的平衡，有所了解，這也是社會工作人員自我探索與自我成長的課程中，可以納入的單元。

五、結 論

和案主建立助人關係時，性別特質是必須納入考慮的。和女性案主之間的助人關係，相互同理的關係是有效的助人關係，同時，關係中的權力型態，和關係的良好與否，是相互交錯的。當社會工作人員能夠自我解自己的人際關係型態，並了解女性案主獨特的人際關係型態，那麼，助人關係的建立將更為有效。

（本文作者為東海大學社會工作學系助理教授）

註 釋

註 1：性別角色特質意指，一個人受其生活的社會文化影響，所形成和她的性別有關的價值觀，興趣，行為等。

註 2：在「關係中的自我」理論，「自我」意指一個用來組織經驗的內在建構。

參考文獻

- 鍾瑞麗譯（2004）助人的歷程與技巧：有效能的助人者，臺北：雙葉書廊。
- 謝秀芬（2002）社會個案工作，臺北：雙葉書廊。
- Beasley, C. (1999) What is Feminism? An Introduction to Feminist Theory. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Berzoff, J. (1989) The Therapeutic Value of Women's Adult Friendships. *Smith College Studies in Social Work*, 59 (3), June, 267-279.
- Cohen (1998) Perceptions of Power in Client/Worker Relationships. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*. July-August, 434-442.
- Gilligan, C. (1982/1993) *In a Different Voice*. Psychological Theory and Women's Development. Cambridge: Harvard University Press.

- Hotelling, K., & Forrest, L. (1985) Gilligan's Theory of Sex-Role Development: A Perspective for Counseling. *Journal of Counseling and Development*, 64 (November), 183-186.
- Jordan, J. V., Kaplan, A. G., Miller, J. B., Stiver, I. P., & Surrey, J. L. (1991) *Women's Growth in Connection*. Writings from the Stone Center. New York: The Guildford Press.
- Lawler (1990) The Healthy Self: Variations on a Theme. *Journal of Counseling & Development*, 68 (July/August), 652-654.
- Liu, Chu-Li (2002) A Relational Self Model of Gender Role Identity of young Taiwanese Women within their Cultural Context. Unpublished Ph.D dissertation. Wilfrid Laurier University, Waterloo, Ontario, Canada.
- Miller, J. B. (1986) *Toward a new psychology of women* (2nd.) Boston: Beacon Press.
- Miller, J. B. (1991) Women and Power. In J.V. Jordan, A. G. Kaplan, J. B. Miller, I.P. Stiver, & J. L. Surrey (Eds.) *Women's Growth in Connection*. Writings from the Stone Center. Chapter 11. P. 197-205. New York: The Guildford Press.
- Orr, A., & O'Connor, D. (2005) Dimensions of Power: Older Women's Experiences with Electroconvulsive Therapy (ECT). *Journal of Women & Aging* (17), ½, 19-36.
- Ribner, D. S., & Knei-Paz, C. (2002) Client's View of a Successful Helping Relationship. *Social Work* (47), 4, 379-387.
- Rhodes, M. L. (1985) Gilligan's Theory of Moral Development as Applied to Social Work. *Social Work*, 30, 101-105.
- Shonfeld-Ringel, S. (2001) A re-conceptualization of the working alliance in cross-cultural practice with non-western clients: integrating relational perspectives and multicultural theories. *Clinical Social Work*, 29 (1), 53-63.