

■ 原 著 ■

# 中文版工作自我效能量表之修訂及應用於精神障礙者之信效度研究

李書棻<sup>1</sup> 吳亭芳<sup>2</sup> 張自強<sup>3</sup> 林幸台<sup>4</sup>

**目的：**本研究之目的為編製「工作自我效能量表」並建立其對於精神障礙者之信效度。  
**方法：**本研究訪談北部兩家醫院之 95 位慢性精神障礙者，並以統計軟體 SPSS17.0 加以分析，以檢驗該量表之建構效度、內部一致性、再測信度以及同時效度。  
**結果：**（一）建構效度部分，以因素分析得到「職業準備技巧的信心」、「實際面臨工作及保護自我權益的信心」、「自我了解與社交技巧的信心」以及「求職技巧的信心」四大因素，解釋量達 68.8%，顯示本量表建構效度佳。（二）各因素之 Cronbach's  $\alpha$  值在 .91 ~ .95 之間具備良好的內部一致性。（三）本研究經過兩週後針對 30 位個案再次施測，各題項相關係數在 .980 ~ .996 之間，顯示量表有良好的再測信度。（四）同時效度部分「工作自我效能量表」與「一般性自我效能量表的相關係數  $r = .484$ ，可見本研究具有一定之同時效度。  
**結論：**「工作自我效能量表」應用於精神障礙者之評估具有良好的信、效度。未來的研究建議將此量表應用於不同診斷及障礙類別的個案，並建立其信、效度，以增進該量表的可用性。

**關鍵詞：**精神障礙者，工作自我效能量表，就業，信度，效度

## 前 言

工作對於個人而言，其目的不僅是獲取金錢，也對個人成長、社會角色、身份認定及對社會發展有所助益。工作也能滿足人們許多需求，如：滿足活動的需求、提供認同感、地位、生活方式與使我們感到有目的等（Lange, 1990，引自李雅敏、林宏熾，2008）。張自強（2003）於《精神障礙者工作服務手冊》中指出，精神障礙者通常希望能擁有一份工作或是重回工作崗位，且工作對精神障礙者具有正向影響，可以支持個案達成獨立生活，早日適應家庭與回歸社會。讓精神障礙者有機會從事工作，即使是簡單的工作，也是很好的復健治療（楊延光，1999）。由上述文獻可以看出工作對於精

神障礙者的重要性。

林幸台（2006）於新北市政府九十四年度精神障礙者就業狀況與需求調查研究報告指出，已就業的精神障礙者認為政府有關單位在心理方面著力甚少，希望能加強相關的服務，如於職訓或在職時，能引導精神障礙者以專長服務他人或培養宗教信仰，從而建立自信，提升挫折容忍度。由上述研究報告，可知精神障礙者期待能提升工作之自信心。Regenold, Sherman, & Fenzel (1999) 與 Waghorn, Chant, & King (2005) 皆對精神障礙者進行了自我效能與就業之相關研究，結果均顯示出自我效能與就業目標的達成有顯著相關；有較高自我效能的參與者，其就業目標的達成狀況較高。此外，Michon, Weeghel, Kroon, & Schene (2005) 以精神職

新北市勞工局身障就業輔導科<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學復健諮商研究所<sup>2</sup> 衛生福利部八里療養院職能治療科<sup>3</sup> 國立臺灣師範大學特殊教育系<sup>4</sup>

通訊作者地址：吳亭芳，10610 臺北市大安區和平東路一段 162 號。電話：02-77345064；電子信箱：tfwu@ntnu.edu.tw  
接受刊載：103 年 7 月 4 日

業復健計畫之相關研究做系統性回顧發現，精神障礙者若有較高的工作相關自我效能，會有較佳的就業狀況。

自我效能最早源自於 1977 年 Bandura 的社會學習理論 (social learning theory)。Bandura 分別於 1977 及 1986 年將自我效能定義為：個人於特定情境中，能否成功完成工作之能力知覺與判斷，其與個人的技巧無關，而與判斷自己是否能完成這些技巧有關，也就是自己認為在完成特定任務時，所需能力的主觀評判（引自王俊智，2008）。Bandura (1986) 認為一般性自我效能 (General Self-Efficacy) 會與特殊性自我效能 (Task Specific Self-Efficacy) 有正相關存在。一般自我效能乃指整體性的個人相信其自我意識的能力；特殊自我效能乃指對特定任務的個人自我意識能力，雖然兩者皆是針對自我意識的能力之測量，但仍有其差異性，故 Bandura 仍建議兩者應該分開測量。本研究探討的工作自我效能是特殊自我效能的一種，為個人主觀的信念，認為自己能在工作上成功表現的能力 (Perrewé & Spector, 2002)，而本研究探討的工作自我效能是指由本研究者修訂之「工作自我效能量表」所測得之。過去國內也有相關的研究將一般性自我效能量表作為同時效度之效標測量 (陳郁佳，2008；喬慧燕，2004)，故本研究以一般性自我效能作為「工作自我效能量表」同時效度之效標測量工具。

在國內研究方面，因無搜尋到精神障礙者與工作自我效能相關之研究，僅就國內進行精神障礙者與不同自我效能進行分析。劉佳華 (2007) 針對自我效能與慢性精神障礙者的生涯自我效能、社交技巧主觀經驗和就業狀況之間的相關性做研究，該研究參考田秀蘭與郭乃文 (2005) 編製之成人生涯認知量表及相關文獻，後自編量表，結果發現慢性精神障礙者的就業狀態與生涯自我效能是有關聯的，不同的就業狀態，其自我效能的表現會有所差異。蘇聆喬 (2008) 探討思覺失調症患者的知動能力、自我效能和就業與否之間的相關性研究，該研究於

其自我效能部分採用的是 McDermott (1995) 針對社區思覺失調症患者所發展之自我效能量表，結果顯示知動能力的提升可促進思覺失調症患者的就業狀況，但就業與否與自我效能則無顯著相關。

在自我效能評量工具方面，國內常見的分別有一般性的自我效能量表 (黃毓華、鄭英耀，1996)、針對對象、領域的自我效能量表，如青少年生涯自我效能量表 (黃惠香，2007)、身心障礙者求職自我效能量表 (陳郁佳，2008)、國中生學習自我效能量表 (梁茂森，1998) 等，精神障礙者自我效能評估之量表則有余靜雲與鍾信心 (2003) 改編自 McDermott (1995) 的社區思覺失調患者發展之自我效能量表。而針對工作自我效能部分則有田秀蘭與郭乃文 (2005) 所編製之成人生涯認知量表，其中僅有 15 題為工作自我效能領域。故目前國內尚無單一量表專為精神障礙者評量工作自我效能而設計。

國外目前專為精神障礙者發展出來的工作自我效能量表評估工具為 Work-related Self-Efficacy Scale (WSS-37)：此測量工具由澳洲心理健康研究中心人員 Waghorn 等人 (2005) 編製，以 Bandura 的自我效能理論為基礎，目的是發展精神障礙者的工作自我效能測驗標準。原版量表作者自文獻中擷取，再加上自行編製部分題目，形成 37 題之總量表，分別測量四個向度：職業服務的運用與職業計畫的信心 (12 題)、獲得工作能力的信心 (6 題)、工作相關的社會技巧的信心 (6 題)，以及一般工作技巧的信心 (13 題)，每個題項有 11 個尺度，10 個信心水準的間隔，由不同的信心程度比率代表工作自我效能的信心程度，為結構式訪談量表，由三位心理學專家訪談結果進行建立信效度的施測過程。在信效度考驗部分：四個向度之內部一致性其 Cronbach's  $\alpha$  值分別為職業服務的運用與職業計畫的信心 (.89)、獲得工作能力的信心 (.85)、工作相關的社會技巧的信心 (.86)、一般工作技巧的信心 (.94)，該量表具備良好的

內部一致性。分別於訪談的 6 個月與 12 個月後再次施測，其  $r = .960$  與  $.968$ ，顯示具有良好的再測信度。在同時效度部分，與其他工作相關的就業變項進行統計分析，兩者之間呈現顯著相關 ( $p < .001$ )，即此量表可有效的預測與了解工作相關的就業問題。以因素分析檢驗建構效度時，其中最佳的方式是以直交轉軸，得到四個因素，37 題項中均落在 .40 以上（包括），但其解釋量僅達 20.5%，Waghorn 等人認為解釋量低應是施測者間的信度問題及答題有極端值影響所致。其後 Harris 等人 (2009) 針對此量表以電話訪談方式進行短期（2-5 天）的再測信度考驗，發現有良好的再測信度，且在量表因素分析建構上與原量表一致，具有良好建構效度。

本研究以此量表為主要參考依據，乃因我國以精神障礙者為主所發展之工作自我效能量表極少，且唯解釋量偏低外，在信效度考驗上均有不錯的結果；另外，檢視量表題目均具有參考價值，但為提升量表解釋量，在發展中文版量表時，將部分題項刪減，並依文化差異予以小幅修改題目，以期解釋量提高，提升建構效度。本研究期待藉由修訂中文版工作自我效能量表，以提供精神障礙者及其就業相關工作人員適當協助，來瞭解精神障礙者工作自我效能之狀態。

## 研究方法

本研究目的為編製「工作自我效能量表」及建立其信效度，並希望瞭解不同就業現況之精神障礙者，其自我效能是否有所差異。

### 研究對象

本研究收案標準為由精神科專科醫師診斷為精神疾病之患者並領有慢性精神障礙者身心障礙手冊，年齡介於 16~60 歲，能夠進行訪談，並同意簽署受訪者同意書者，且排除急性精神症狀、重度智能障礙或嚴重腦傷患者。本研究

取樣為方便取樣，經專業人員初步篩選後，共 99 人，有 4 人退出訪談（1 位表示不想被訪談，3 位覺得太麻煩而拒絕）。本研究總共訪談 95 位慢性精神障礙者，分別來自北部兩家教學醫院日間病房、社區復健中心及由就業服務員所轉介之個案。研究程序通過行政院衛生署八里療養院醫學倫理及人體試驗委員會之審查。每位受測者均同意受訪，並簽署受訪者同意書，後個別以問卷訪談方式進行。

### 研究工具

本研究工具包括兩個部分，分別為「工作自我效能量表」與「一般自我效能量表」來進行調查。

#### 工作自我效能量表

##### (1) 基本資料表

包括性別、年齡、障礙等級、就業現況等個案基本資料。

##### (2) 工作自我效能量表

本研究之「工作自我效能量表」，乃以 Waghorn 等人 (2005) 編製的工作自我效能量表 (Work-related Self-Efficacy Scale) 為基礎，進行量表之翻譯與修訂。因考量原量表之解釋量 20.5% 偏低，以及考量本土之適用性，重新編制。另考量計分便利性，將每題計分 0 ~ 100% 修改為 0 至 10 分。

#### 一般自我效能量表

本研究根據 Bandura (1986) 認為一般性自我效能量表會與特殊性自我效能有正相關存在，故以一般自我效能量表為同時效度之測量工具。本研究採用的一般性自我效能量表，乃引用自黃毓華與鄭英耀 (1996) 所修訂 Sherer and Maddux (1982) 之一般性自我效能量表。此量表由 17 個題目組成，反應出個人對自己完成目標、解決問題、處理環境改變自覺能力。量表為 Likert 六點量表型式，包括正向題 6 題與反向題 11 題。計分方式依序為非常不同意 1 分至非常同意 6 分，總量表得分由 17 至 102 分，分數愈高表示其一般性自我效能愈強。

## 研究程序

本研究經過蒐集和整理文獻資料後，取得「工作自我效能量表」(Work-related Self-Efficacy Scale) 原版量表作者之使用同意，開始進行「工作自我效能量表」之編制，經過翻譯、初步題項選擇、訪問成功就業之精神障礙者與專家審查四個部分。本研究邀請 30 位精神障礙者進行預試。正式施測及收案期間為 2010 年 3 月至 5 月期間，共取得 95 位個案。本研究以 SPSS 17.0 統計軟體作為本研究資料分析與處理，後完成本研究之「工作自我效能量表」。

## 資料分析

本研究以 SPSS 17.0 統計軟體針對回收問卷進行描述性統計、Cronbach's  $\alpha$  係數計算內部一致性、因素分析、皮爾森積差相關係數檢驗再測信度與同時效度，以考驗本量表信效度。

## 研究結果

本研究收案樣本共 95 位(如表一)，以男性為主約 63.2%，年齡以 41-50 歲佔多數，其次為 31-40 歲，診斷以思覺失調症為主 62.1%，其次為情感性精神疾患 37.9%，其障礙程度輕度 39%、中度 36%、重度 10%，就業形態以庇護性就業或職業訓練中為主約 48.4%、未就業佔 36.8%、一般性就業或社區化就業為 14.7%。

### 「工作自我效能量表」之編製

本研究所使用之工作自我效能量表，乃取得原作者之同意後，再進行後續編製工作。本研究改編者背景為精神科社會工作師，且有三年服務精障者之工作經驗。量表翻譯的進行方式採無回譯的過程，初步完成翻譯後，考量原量表之解釋量 20.5% 偏低，故採用 Conway 與

表一 個案基本資料一覽表 (N = 95)

個人背景變項	人次	百分比 (%)
性別		
男性	60	63.2
女性	35	36.8
年齡		
16-20 歲	2	2.1
21-30 歲	24	25.3
31-40 歲	26	27.4
41-50 歲	28	29.5
51-60 歲	15	15.8
診斷		
思覺失調症	59	62.1
情感性精神疾患	36	37.9
障礙程度		
輕度	39	41.1
中度	46	48.4
重度	10	10.5
就業現況		
一般性就業或社區化支持性就業	14	14.7
庇護性就業或職業訓練中	46	48.4
未就業	35	36.8

Huffcut (2003) 建議，將因素負荷量未達 .50 或有交叉負荷的題項予以刪除，並就工作自我效能之關聯性、我國精神障礙者特性及題項間相似性，選擇刪除 10 題，此階段共保留 27 題，如選擇刪除第 28 題「我能協助教導並示範新同事工作的任務」（因素負荷量 .47）及第 29 題「我能與其他工作者合作完成團體任務」（因素負荷量 .43），因負荷量偏低，且兩題項主要是想詢問社交技巧方面之工作自我效能，考量第 18 題「我能化解與同事間的衝突」更適合彰顯出精神障礙者在情緒上與社交上雙重問題，因此刪除此兩題。為符合量表本土化，由北部某醫學中心的就業自助團體中招募兩位成功就業兩年以上之精神障礙者自願接受訪談，建議可加入「可以接受就業服務老師的幫助」之題項，考量與工作自我效能所強調之主動性，於量表加入一題「我有工作相關問題會主動與就業服務老師討論」，共為 28 題。後邀請五位從事精神障礙領域之職業重建專業服務人員，與兩位具有復健諮商專業背景之教授進行專家效度審查，依建議進行修改後完成本研究之「工作自我效能量表」初稿，共計 28 題。

共有 30 位精神障礙者參與初稿預試，結果顯示取樣適切性量數 (KMO) 為 .543，在是否適合進行因素分析之決策標準僅為可憐的 (miserable) (王保進，2006)，避免案量人數不足影響建構效度之驗證，因此改採全面進行訪談。全面施測 95 位個案後，其 KMO 統計量為 .918，達到極佳之標準。正式施測時由 95 位受訪者中隨機挑選 30 位，於二星期後再次訪談。由正式施測結果進行統計分析，發現其中一題項 (21 題)，有交叉負荷，同時跨越兩個因素的可能極高，為避免題項模糊不清，決定刪除，形成本研究所編製之正式版「工作自我效能量表」共 27 題。

#### 「工作自我效能量表」效度之分析

「工作自我效能量表」的效度檢定，分別以建構效度、同時效度及團體差異分析來建立

本量表之效度。

建構效度部分，針對施測後的結果進行探索性因素分析，分別萃取 1、2、3、4 個因子數的因素，比較其解釋變異量，KMO 統計量值為 .918，達到極佳之標準；而 Bartlett 球面性檢定值為 2753.167，達顯著水準，本研究資料相當適合進行因素分析。

另外，特徵值大於 1 可萃取出四個因素，且四個因素共可解釋 68.884% 的結構變異量。根據 1998 年 Hair 等人，因素分析的目的在于少數幾個因素，解釋原有變項之變異量，社會科學以達到 60% 為宜 (引自王保進，2006)。根據探索性因素分析比較萃取 2、3、4 個因子數情況下，結果顯示萃取 4 因子時與原量表設計四向度之題項較相符，且可解釋總變異量達 68.884%，因此決定將量表歸為四大因素，分別為第一因素為「職業準備技巧的信心」，第二因素為「實際面臨工作及保護自我權益的信心」，第三因素為「自我了解與社交技巧的信心」，第四因素為「求職技巧的信心」。各題項之因素負荷 (結構矩陣) 如表二所示。

在同時效度的部份，採用「工作自我效能量表」和「一般性自我效能量表」總分進行皮爾森 (Pearson) 積差相關檢定，相關係數為 .484 ( $p < .001$ )。結果顯示兩量表呈現中度相關性，可見本研究具有一定之同時效度。

團體差異分析以單因子變異數分析考驗不同就業現況之精神障礙者，在「工作自我效能量表」得分的差異。發現不同就業現況在「工作自我效能量表」總分上有顯著差異存在 ( $F = 5.906, p < .001$ )，表示三組個案之「工作自我效能量表」得分會因不同就業現況而有所差異。於事後比較選擇變異數不具有同質性之 Dunnett T3 檢定與 Games-Howell 檢定方法，透過 Dunnett T3 檢定、Games-Howell 檢定事後比較兩檢定結果皆為一般性就業或社區化支持性就業於「工作自我效能量表」之得分與庇護性就業或職業訓練中及未就業兩組有顯著差異 (如表三)。

表二 「工作自我效能量表」各題項之因素負荷量（結構矩陣）

	因子			
	1	2	3	4
2. 與人們密切互動對我（準備）就業有幫助	<b>.798</b>	.632	.552	.532
4. 我在找工作前，能事先瞭解並收集不同職業的資訊	<b>.786</b>	.506	.598	.689
6. 我能明確的了解，雇主提供的工作機會是其所想要的工作	<b>.765</b>	.510	.675	.671
7. 我會使用自己的社交網絡尋找就業機會	<b>.755</b>	.529	.499	.513
3. 我能明確的了解自己的工作價值觀	<b>.740</b>	.580	.656	.466
9. 我能自己詢問雇主，有關工作的內容與資訊（面對面的方式或是經由電話諮詢）	<b>.739</b>	.663	.623	.707
5. 我了解自己對工作和職業的喜好	<b>.733</b>	.561	.631	.686
1. 每次跟人約定，我都能準時赴約	<b>.655</b>	.572	.464	.462
8. 我有工作相關問題會主動找就業服務員或機構工作人員討論	<b>.658</b>	.482	.571	.588
25. 我能符合工作所要求的工作時數	.559	<b>.927</b>	.637	.587
26. 我工作能確實且有效率	.675	<b>.914</b>	.715	.668
28. 我能維持工作應有的品質和速度	.586	<b>.850</b>	.637	.818
17. 我能適切的提出因身體狀況造成需調整工作時數或天數的要求	.663	<b>.843</b>	.698	.487
27. 我學習工作可以很快上手	.597	<b>.839</b>	.590	.694
15. 我能與主管確認所交派的工作	.743	<b>.819</b>	.677	.653
16. 當我身體狀況不佳或下班後已有重要事情安排時，我能委婉拒絕加班的要求	.664	<b>.667</b>	.644	.302
21. 我能良好的自我健康管理，使我維持每週 8 小時或更長時間的工作	.459	<b>.654</b>	.633	.452
22. 我能找到紓壓方法，來面對工作中產生的壓力	.563	.605	<b>.888</b>	.562
23. 我能明確的了解自己的工作能力	.622	.674	<b>.882</b>	.616
24. 我能到達工作地點後馬上開始工作	.593	.725	<b>.768</b>	.653
18. 我能化解與同事間的衝突	.745	.541	<b>.765</b>	.442
20. 我能婉拒雇主要求改變我的職務或工作時間	.511	.657	<b>.759</b>	.570
19. 我能化解與主管之間的衝突	.672	.542	<b>.754</b>	.488
14. 工作因有急事需先離開時，我能向主管提出請求	.590	.548	<b>.701</b>	.549
11. 工作面試前，我能先做好準備	.587	.660	.673	<b>.873</b>
13. 我面試時能問與工作相關的問題	.553	.690	.588	<b>.835</b>
12. 工作面試時，我能適當的應對	.563	.662	.700	<b>.829</b>
10. 找工作前，我能準備好自己的履歷表	.605	.407	.434	<b>.741</b>

註：萃取方法：主軸因子。旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Promax 法。

個案基本資料之性別、年齡、障礙程度的不同對於工作自我效能量表得分皆無顯著影響。進一步以獨立樣本 *t* 檢定及單因子變異數分析檢視個案基本資料之性別、年齡、障礙程度於工作自我效能量表得分狀況，均無顯著差異。

#### 「工作自我效能量表」信度之分析

本研究量表以 Cronbach's  $\alpha$  係數檢定內部一致性分析結果，根據邱皓政 (2006) 指出 Cronbach's  $\alpha$  係數低於 .7 者為不良信度。結果顯示，四個因素題項內部一致性的 Cronbach's  $\alpha$  值，介於 .91 ~ .95，均高於 .7，顯示具有高度的內部一致性。

表三 不同就業現況之精障者在「工作自我效能量表」之得分

變項名稱	一般性就業或社區化	庇護性就業或職業	未就業 (C)	F 值	事後比較
	支持性就業 (A) (N = 14)	訓練中 (B) (N = 46)	(N = 35)		
量表總分	231.07 (23.84)	196.43 (45.67)	173.28 (70.08)	5.906***	A>B A>C

\*\*\* $p < .001$ 

再測信度採用皮爾森 (Pearson) 積差相關係數，以 30 位已受試者為研究對象，間隔兩星期的時間再次進行問卷施測，整體量表表現的相關係數大於 .9。表示「工作自我效能量表」27 個題項皆具有高度的穩定性。

## 討 論

本研究之「工作自我效能量表」量表總題項共 27 題，為十點量表，以 1-10 計分方式，總分由 27-270 分。Waghorn 等人 (2005)「工作自我效能量表」(Work-related Self-Efficacy Scale) 總題項共 37 題，以 0% 至 100%，每 10% 為一個間距來計分。另外，考量文化民情差異與信效度，本研究之「工作自我效能量表」訪談兩位成功就業兩年以上之精神障礙者，依據提供之建議後，增加一題。

本研究研究對象共 95 位精神障礙者，原版研究對象共 104 位精神障礙者。建構效度部分，本研究以因素分析採用主軸因子法 (principle axis factoring) 配合斜交轉軸 (oblique rotation)，以 Promax 轉軸法，得到四大因素，分別為：職業準備技巧的信心、實際面臨工作及保護自我權益的信心、自我了解與社交技巧的信心、求職技巧的信心，解釋量達 68.8%，顯示本研究量表建構效度佳。原版之因素分析分別以直交及斜交轉軸方式得出 2~8 個因素，其中最佳的方式是以直交轉軸，得到四個因素，分別為：職業服務的運用與職業計畫的信心、獲得工作能力的信心、工作相關的社會技巧的信心、一般工作技巧的信心，但解釋量僅達 20.5%，原版量表作者於討論中認為應該是施測者間信度

問題及酒藥癮患者答題有極端值之影響。針對本研究量表進行探索性因素分析結果之四大向度與原版四大向度有些許差異之處，可能的原因為國內、外文化本身差異，國外在职場上，上司與下屬多以平行溝通模式，國內因華人禮教文化，對上位者與長輩的要求會較服從，量表中得分最低因素之說明有部分受訪者表示對於雇主要求不敢拒絕，可知在工作職場中上下關係之影響，因此工作自我效能量表中才會呈現出對實際面臨工作及保護自我權益之因素。

在信效度部分，內部一致信度部分，本研究量表在四因素之 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .91 ~ .95 之間，在原版量表在四因素之 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .85 ~ .94 之間，顯示原版及本研究量表皆具備良好的內部一致性。在同時效度的部份，本研究以「一般性自我效能量表」(General Self-Efficacy Scale) 作為同時效度的效標測量工具，顯示「工作自我效能量表」與「一般性自我效能量表」兩者之間具有中度相關之同時效度。原版之「工作自我效能量表」則是以其他與工作相關的就業變項進行統計分析，結果呈現出顯著相關 ( $p < .001$ )，即對工作自我效能的評價與工作相關的就業變項相關程度高，可有效的預測與了解工作相關的就業問題。再測信度的部份，本研究經過兩週後，針對 30 位個案再次施測  $r = .999$ ，原版針對所有個案 ( $n = 104$ ) 進行再測，但僅追蹤到 94 位，分別於 6 個月及 12 個月後再次施測  $r = .960$  與  $.968$ ，兩量表顯示均有良好的再測信度。

就業形態之精神障礙者於「工作自我效能量表」得分呈現方向，一般性就業或社區化支

持性就業組之精神障礙者在「工作自我效能量表」得分比庇護性就業或職業訓練組及未就業組來的高，達顯著差異。可見工作自我效能較佳之精神障礙者在就業型態上也較佳，此結果與許多研究相同（劉佳華，2007；Michon et al., 2005；Regenold et al., 1999；Stajkovic & Luthans, 1998；Waghorn et al., 2005），都指出有較佳的自我效能或工作相關自我效能會有較佳的工作表現。

基本資料分析部分，發現性別、年齡、障礙程度於工作自我效能得分沒有顯著的影響。在障礙程度方面，此研究結果與余靜雲（1999）於門診思覺失調症患者之自我效能探討之研究結果相左，其研究指出精神症狀越嚴重者，自我效能越差，但本研究發現障礙程度與工作自我效能量表得分皆無顯著。

在訪談過程中了解到，精神障礙者在就業時已存在不被社會接納的自卑心態，總抱著有工作做就應該珍惜的想法，但隱忍不公平的對待可能衍生許多問題，如工作持續度、工作壓力與人際互動等。另外，預試訪談中了解到兩位精神障礙者成功就業之重要因素，為職業重建服務的介入；受訪者口中的就業服務老師，包括了職業重建個案管理員與支持性就業服務員，職管員對其就業目標的討論與規劃、就服員提供就業機會及擔任與雇主間的橋樑，皆表示專業人員對於精神障礙者就業的重要性，因此本量表也加入了此題項。

在研究限制方面，本研究僅以北部兩家教學醫院為收案對象，故是否足以推論至其他地區之精神障礙者，有待進一步的研究討論。在量表方面，本研究所使用一般自我效能量表作為本量表同時效度之效標測量工具，發現也有其他研究將之運用於同時效度之效標測量（喬慧燕，2004；陳郁佳，2008）但對於慢性精神病人並未建立信效度資料。此外，本研究之「工作自我效能量表」訪談兩位成功就業兩年以上之精神障礙者，依據其建議增加一題目，參考人數較少為本研究之限制。另外，計分方式改

為 0-10 分計分，但於訪談中發現，此計分方式並非大多數受訪者所習慣，較難勾選確切的信心程度，或多以中立選項回答。另發現其信心程度呈現高中低三種分布狀況，可能受訪談說明是以「信心滿滿 10 分、不太有信心 4-5 分、與完全沒信心 0 分」舉例所影響，因此呈現此分布現象。

本研究之「工作自我效能量表」已建立初步的信效度，可作為未來相關研究之參考與運用。此次主要以精神障礙者為研究對象，建議可探討其他類別的身心障礙者。在信效度方面，可長期追蹤工作自我效能量表之再測信度；以及後續追蹤工作自我效能量表所得到之結果是否與其他測量或評估相符，提升量表之同時效度。此外，可加入其他因素如工作年資、工作經驗等進行團體差異分析，有助於構面效度提升。本研究量表評量方式以問卷訪談進行，建議未來可進一步了解受訪者所透露之相關訊息，在訪談時機方面，可考慮在求職時初步了解個案狀況及與個案建立關係，或於職前準備、職業訓練前或過程中，配合相關輔導團體協助提升工作信心之處，以提高成功就業率。

## 參考文獻

- 王保進 (2006)。英文版視窗 SPSS 與行為科學研究 (第三版)。臺北市：心理。
- 王俊智 (2008)。在戰場壓力下正向畢馬龍效應對士兵失敗控制與情緒調控的影響性—以自我效能為調節變項。國防大學政治作戰學院心理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 田秀蘭、郭乃文 (2005)。成人生涯認知量表指導手冊。臺北市：心理。
- 李雅敏、林宏熾 (2008)。成年就業精神分裂症患者康復經驗之研究。復健諮商，2，49-76。
- 余靜雲 (1999)。門診精神分裂症患者之自我效能探討。高雄醫學大學護理學研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 余靜雲、鍾信心 (2003)。門診精神分裂症患者



- 生活事件之自我效能探討。《護理雜誌》，51(1)，45-50。
- 林幸台 (2006)。臺北縣政府九十四年度精神障礙者就業狀況與需求調查研究報告。臺北縣政府勞工局委託專案報告，未出版。
- 邱政皓 (2006)。《量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析（第二版）》。臺北市：五南。
- 張自強 (2003)。精神障礙者職業重建及推介就業之流程。《中華民國康復之友聯盟主編精神障礙者就業服務工作手冊》。臺北市：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 陳郁佳 (2008)。《身心障礙者求職自我效能量表之信效度研究—以肢體障礙者為例》。國立彰化師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 梁茂森 (1998)。國中學生學習自我效能量表之編製。《教育學刊》，14，155-192。
- 黃惠香 (2007)。《青少年生涯自我效能量表編製之研究》。國立臺東大學教育學所碩士論文，未出版，臺東縣。
- 黃毓華、鄭英耀 (1996)。一般性自我效能量表之修訂。《中國測驗學會測驗年刊》，43，279-286。
- 喬慧燕 (2004)。《中文版加拿大職能表現測驗效度驗證》。國立臺灣大學職能治療研究所碩士論文，未出版，臺北市。
- 楊延光 (1999)。《杜鵑窩的春天—精神疾病照顧手冊》。臺北市：張老師文化。
- 劉佳華 (2007)。《慢性精神障礙者生涯自我效能、社交技巧主觀經驗與就業狀況之相關研究》。國立彰化師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版，彰化市。
- 蘇聆喬 (2008)。《精神分裂症患者的知動能力、自我效能和就業狀況的關係》。高雄師範大學復健諮商研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (2003). A review and evaluation of exploratory factor analysis practices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 6(2), 147-168.
- Harris, H., Gladman, B., Hennessy, N., Lloyd, C., Mowry, B., & Waghorn, G. (2009). Reliability of a scale of work-related self-efficacy for people with psychiatric disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research*, 33(2), 183-186.
- McDermott, B. E. (1995). Development of an instrument for assessing self-efficacy in schizophrenic spectrum disorder. *Journal of Clinical Psychology*, 51, 320-331.
- Michon, H. W. C., Weeghel, J., Kroon, H., & Schene, A. H. (2005). Person-related predictors of employment outcomes after participation in psychiatric vocational rehabilitation programmes: A systematic review. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 40(5), 408-416.
- Perrewé, P. L., & Spector, P. E. (2002). Personality research in organizational sciences. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 21, 1-64.
- Regenold, M., Sherman, M. F., & Fenzel, M. (1999). Getting back to work: Self-efficacy as a predictor of employment outcome. *Psychiatric Rehabilitation*, 22(4), 361-367.
- Sherer, M., & Maddux, J. E. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Report*, 51, 663-671.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Waghorn, G., Chant, D., & King, R. (2005). Work-related subjective experiences among community residents with schizophrenia or schizoaffective disorder. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 39, 288-299.

# A Chinese Version of the Work-Related Self-Efficacy Scale: A Psychometric Study in the Patients With Mental Disorder

*Shu-Fen Lee, MS<sup>1</sup> Ting-Fang Wu, PhD<sup>2</sup> Tzyh-Chyang Chang, PhD<sup>3</sup>  
Hsin-Tai Lin, PhD<sup>4</sup>*

**Purpose:** The purpose of this study is based on the core concept of self-efficacy to revise and modify the “Work-related Self-Efficacy Scale” and establish the reliabilities and validities of this instrument in the patients with mental disorder. **Methods:** 95 persons with mental disorder from two hospitals located in north Taiwan participated in this study. **Results:** The results were analyzed by statistical SPSS 17.0 and were concluded as the followings: (1) Construct validity was established via factor analysis. The confidence of career preparation skills, the confidence of practical work and self-right protection, the confidence of self-understanding and social skills, as well as the confidence of job skills were concluded and the analysis of variance is 68.8%, which indicated good construct validity. (2) The Cronbach’s  $\alpha$  is between .91- .95, showing good internal consistency. (3) 30 persons with psychiatric disabilities were tested twice apart two weeks, the test-retest consistency were between .980- .996. (4) The correlation of the “Work-related Self-Efficacy Scale” and “General Self-efficacy Scale” was .484, showing moderate concurrent validity. **Conclusions:** The results explicated that the “Work-related Self-Efficacy Scale” used in the evaluation of psychiatric disabilities possesses satisfactory reliabilities and validities. Future studies should recruit clients from different diagnosis and disabilities to enhance the usability of this scale.

**Key words:** Persons with psychiatric disabilities, Work-related self-efficacy scale, Employment, Reliability, Validity

Labor Affairs Bureau, New Taipei City<sup>1</sup> Graduate Institute of Rehabilitation Counseling, National Taiwan Normal University<sup>2</sup> Department of Occupational Therapy, Bali Psychiatric Center, Ministry of Health and Welfare<sup>3</sup> Department of Special Education, National Taiwan Normal University<sup>4</sup>

Address Correspondence to: Ting-Fang Wu, Graduate Institute of Rehabilitation Counseling, National Taiwan Normal University, No. 162, Heping East Road, Section 1, Taipei City 10610, Taiwan. Tel: (+886)-2-77345064; e-mail: tfwu@ntnu.edu.tw

Accepted for publication: July 4, 2014