

Fábián Gergely, Szoboszlai Katalin, R. Fedor Anita, Patyán László, Móré Marianna, Anna C. Faul, Tom Lawson: A Szociális Munkás Empowerment Skála magyar változatának validálása

Absztrakt

Tanulmányunkban a Szociális Munkás Empowerment Skála (Social Worker Empowerment Scale) magyar változatának kidolgozását, a hazai mérőeszköz validálási folyamatát, illetve a skála érvényességére vonatkozó empirikus adatfelvétel legfontosabb eredményeit mutatjuk be, elsősorban reliabilitás vizsgálatokra támaszkodva. A skála a gyakorlatban dolgozó szakemberek empowerment-szintjét hivatott mérni. Kutatásunk meggyőzően bizonyította, hogy a skála magyar változata valid, megfelelően működik, alkalmas arra, hogy a hazai kutatásokban is alkalmazásra kerüljön.

Kulcsszavak: empowerment, szociális munka, szociális munkás, validitás, Szociális Munkás Empowerment Skála

Abstract

In our study, we present the development of the Hungarian version of the Social Worker Empowerment Scale, the validation process of the Hungarian instrument, and the most important results of empirical data collection on the validity of the scale, mainly based on reliability studies. The scale is designed to measure the empowerment level of practitioners. Our research has convincingly demonstrated that the Hungarian version of the scale is valid, works well, and is suitable for use in domestic research.

Keywords: empowerment, social work, social worker, validation, Social Worker Empowerment Scale

Bevezetés

2019 és 2021 között pályázat¹ keretében lehetőségünk nyílt arra, hogy a számos, szociális munkára, szociális munkásokra, illetve hallgatókra vonatkozó, egyes esetekben több nyelven elérhető, de elsősorban az angol-szász nyelvterületen használt sztenderdizált mérőeszköz közül kettő (Szociális Munkás Empowerment Skála és Szociális Munkás Én-hatékonyság Skála) magyar változatát elkészítsük és validáljuk. Választásunkat az indokolta, hogy a pályázati program részben képzésfejlesztésre – többek között a Szociális Munka Alapszak duális képzésének kialakítása –, részben kompetenciafejlesztésre és vizsgálatokra is koncentrált, így logikus döntés volt, hogy egy, a képzéshez szorosan kapcsolódó mérőeszköz (Szociális Munkás Én-hatékonyság Skála), valamint a kompetenciák témaköréhez illeszkedő, elsősorban a

¹ EFOP-3.5.2-17-2017-00002 „Szociális munkás és közösségek segítésére irányuló felsőoktatási képzések innovatív, duális és gyakorlatorientált fejlesztése. Transzformatív-dialogikus tanulás a kooperáció szolgálatában.” (Pécsi Tudományegyetem, Széchenyi István Egyetem, Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar).

gyakorlatban dolgozó szakemberek körében alkalmazható (Szociális Munkás Empowerment Skála) mérőeszköz hazai változatának kidolgozására vállalkozunk, több empirikus adatfelvétel formájában. Tanulmányunkban a Szociális Munkás Empowerment Skálára vonatkozó vizsgálatunk eredményeit mutatjuk be.

Elsőként kitérünk a szociális munkában használatos empowerment fogalom, illetve értelmezések bemutatására, mivel ezek tükrében könnyebben értelmezhetőek a Szociális Munkás Empowerment Skálára vonatkozó tartalmak. Részletesen is bemutatjuk a skálát, a skálát alkotó itemek jellemzőit, illetve utalunk az első, az Egyesült Államokban lebonyolított vizsgálat legfontosabb eredményeire. Ezt követően részletesen is bemutatjuk a skála magyar változatának elkészítését, validálási folyamatát, illetve a vonatkozó statisztikai számítások (átlag-és szórásértékek, Cronbach-alfa értékek, interkorrelációs mutatók, faktorelemzés) eredményeit. Néhány külföldi kutatás konklúzióinak rövid bemutatásával arra szeretnénk felhívni a hazai szakemberek figyelmét, hogy a skála haszonnal alkalmazható a legkülönbözőbb kutatások esetében, nemcsak szociális munkások, hanem más segítő szakmák körében is.

Elemzésünkben el kellett tekintenünk a kritériumérvényesség vizsgálatától, mivel az ilyen típusú érvényességvizsgálatkor a validálni kívánt mérőeszköz együttjárását elemezzük más, a területen már validált, érvényes mérőeszkőzzel, hazai viszonylatban azonban ilyenről nincs tudomásunk.

Empowerment és szociális munka

Az *empowerment* bár magyarra nehezen lefordítható, mégis helyénvaló kifejezés a szociális munka erőforrásaként szolgáló hatalomra. Az empowermentre, mint a posztmodern szociális munka definícióinak, elméleteinek és gyakorlatainak kulcsszavára úgy tekintünk, mint progresszív és proaktív cselekvésre a szociális munka elnyomásellenes, egyenlőséget érvényesítő, emberi jogoknak hangot adó küzdelmeiben. A szociális munka empowerment a szociális munka igénybe vevőit, felhasználóit² helyezi előtérbe mindazon erőforrások és erősségek tekintetében, amelyeket mozgósítani képesek ön-érvényesítésük (*self-empowerment*) érdekében.

Az empowerment, definíció alapján *"... egy olyan folyamat, ami során az egyének, csoportok vagy közösségek képessé válnak arra, hogy átvegyék az irányítást körülményeik felett és elérjék céljaikat, és ez által képesek legyenek arra, hogy életminőségük a lehető legnagyobb mértékben javuljon"* (Leadbetter, 2002). Rappaport megfogalmazásában az empowerment *"egy olyan folyamat, amelynek révén az emberek, szervezetek és közösségek hatalmat szereznek ügyeik felett"* (Simon idézi, 2010:28), és aktív részvétellel bevonják magukat a közösség demokratikus folyamataiba. Simon (2010) a pszichológiai tényezőket is kiemelve hangsúlyozza, hogy az empowermenten *"keresztül az emberek csökkentik tehetetlenségüket és nagyobb kontrollt*

² Az igénybe vevő, felhasználó megnevezés minden esetben a szociális munka klienseire utal. A nemzetközi szóhasználat nem egységes a szociális munka alanyainak megnevezésében. A kliens megnevezés mellett a felhasználó, igénybe vevő, érintett kifejezések is helyet kapnak, különösen a szociális munka közösségekkel foglalkozó irányzataiban és módszereiben. Az empowerment témája ez utóbbihoz közel áll, ezért gyakran használjuk ezeket a megnevezéseket a tanulmányban.

szereznek életük és lehetőségeik felett" (Simon, 2010:28). Továbbmenve, Millerre hivatkozva megállapítja, hogy az empowerment "az egyén vélt vagy tényleges képessége arra, hogy meghatározza életének és közösségének irányát, egyidejűleg magában foglalja az egyén egyéni hatalomérzetét, valamint bizonyítottan meglévő hatalmát, hogy másokkal együtt befolyásolja a mindennapi létezés körülményeit és összefüggéseit" (Simon, 2010:28). Az empowerment vonzó a szociális munkásoknak, hiszen klienseik jelentős része alárendelt helyzetben lévő, marginalizálódott, kisebbségi csoporthoz tartozik (Simon, 2010). Az empowerment katalizátora a szociális munka keresésében olyan stratégiák iránt, amelyek hatékonyak lesznek a hatalomtól megfosztott emberekkel való munkához (Simon, 2010). Lee (2001) Simonra hivatkozva kiemeli, hogy "az empowerment egy reflektív tevékenység, egy olyan folyamat, amelyet csak (azok) képesek elindítani és fenntartani, akik hatalomra vagy önrendelkezésre töreksenek, mások csak segíteni és elősegíteni tudják ezt a folyamatot" (Lee, 2001). Sadan (2011) értelmezésében az empowerment jelentése "a mindig fejlődő és birtokolható hatalomhoz köthető", ahol az egyének, a közösségek önmaguk vagy segítséggel sikeresen veszik kezükbe életük irányítását. Formái közül „az egyéni empowerment az egyén életének történéseit személyes szinten közelíti meg; a közösségi empowerment a kollektív folyamatokat és a társadalmi változásokat helyezi előtérbe; valamint a szakmai gyakorlatként kezelt empowerment, amely a szociális problémák kezelésének professzionális eszköze." (Sadan, 2011:48) Woods (2021) megfogalmazásában "az empowerment célja a hátrányos helyzetű közösségek részvételének elősegítése a társadalmi, gazdasági, politikai és kulturális életben; emellett hozzájárul a források méltányosabb elosztásához." Az empowerment a „társadalmi változásokhoz szükséges erőt építi fel" egy olyan együttműködésre építő folyamatban, aminek része a bizalmi kapcsolatok kialakítása, közös tevékenységek szervezése, az egyének, közösségek és intézmények együttműködése egy befogadóbb közösségért (Woods, 2021:136). Lorenz (2008) a szociális munka jelenkori diskurzusait meghatározó ágnak tekinti az empowermentt, ami arra készíti a közösségi munkásokat, hogy fogadjanak el több kreatív megközelítést a helyi közösségek és a felhasználók bevonásával a figyelemfelkeltésre (Lorenz, 2008). Ebben a felfogásban az empowerment Katz (2009) szerint „a társadalom kritikus gyakorlata”, ami a közösségi szociális munkával kezeli a szolidaritás hiányát és előtérbe helyezi az emberi jogokat (Katz, 2009). Tew (2009) rámutat arra, hogy az empowerment megfelelőjeként gyakran használják a *képessé tevés, a hatalommal való felruházás* kifejezéseket a szakmában. Ezeknek tartalma homályos maradt, ennek ellenére felhasználják a peremhelyzetű társadalmi csoportok egymást kölcsönösen támogató és egyesült cselekvéseire, illetve az elnyomás alatt élők, a hatalomnélküliek vagy kevés hatalommal rendelkezők önmaguk jogaiért, érdekeiért való kiállására (Tew, 2009). Mindemellett a szociális munka empowerment célja, hogy a deficitek helyébe az emberi erőforrások, az erősségek kerüljenek, és a hangsúlyok a meglévő egyéni képességekre és kompetenciákra helyeződjenek az érintettek együttműködésével az önszerveződés szolidáris formáiban, a megküzdés folyamatában (Galuske, 2019). Az empowerment, az egyéni, csoportos és közösségi szinteken a felhasználóknál az érzelmek elmozdulását is jelenti a tehetetlenség érzésétől a viselkedésük és életük feletti kontroll érzéséig (Zoabi & Gal, 2020). Stark (1996) és mások nem mint módszerről beszélnek, hanem a hatalommal való felruházás, a szociális cselekvés technikájának tekintik az empowermentt, és ebből adódóan általában kevés szó esik az empowerment-

stratégiák megvalósításának konkrét, rendszerezett útmutatásáról az elméletekben (Galuske, 2019 és Tew, 2009).

Az empowermentról kevés a tudományos diskurzus a hazai szociális munkában. Rendszerint a szociális munka és hatalom kontextusában jelenik meg, és inkább gyakorlati, mint elméleti és kutatási vonatkozásban van jelen a szakmai közbeszédben (Lakatos, 2010; Héderné, 2018; Kövér, 2021; Kozma, 2021; Krémer, 2021).

Az előzőekben tárgyalt szociális munka empowermentt a szociális munkát igénybe vevőkre, mint erőforrásokra tekint, akik nemcsak érintettjei és elszenvedői, hanem a szociális munkával közösen megoldásai is lehetnek a változásnak. A szociális munkás az ő erősségeik kibontakoztatója az együttműködésekkel, a szolidaritási kapcsolatokkal és a kompetenciákkal. Láthatóan a szociális munka empowermenttje ismert fogalom és értelmezés a szakmában, azonban a szociális munkás empowermenttjéről kevés ismerettel rendelkezünk. A szociális munkás empowermentt értelmezésének első lépéseit tesszük meg jelen tanulmányunkban, ezért elsődleges forrásnak a nemzetközi szakmai trendeket tekintjük a témában.

A Szociális Munkás Empowerment Skála, elméleti keretek és módszerek

Míg a múlt század nyolcvanas éveinek tudományos diskurzusát az empowerment koncepciójának és fogalmának kidolgozása uralta, a kilencvenes évtizedben a legfontosabb kutatói kérdés már az lett, hogyan is lehet mérni az empowermentt, egész pontosan az empowerment-szintet, részben a kliensek körében, részben az egyes szolgáltatások szociális munkásai körében.

Arneson és Ekberg kutatása arra mutat rá, hogy ebben az évtizedben kilenc különböző standardizált mérőeszköz került kidolgozásra, amelyek közös eleme, hogy kivétel nélkül a munkavégzéshez, a munka világához kapcsolódnak, ugyanakkor más-más dimenziókat állítanak a mérés középpontjába, attól függően, hogy milyen szakmákat, illetve pozíciókat vizsgáltak. A mérőeszközökben alapvetően olyan dimenziók jelennek meg, amelyek levezethetők az empowerment különböző definícióiból, úgymint kompetenciák, autonómia, részvétel, felelősség, coaching, önértékelés, a döntéshozatalban való részvétel stb. (Arneson és Ekberg, 2006).

Az utóbbi évtizedekre vonatkozóan Noordink és munkatársainak közel háromezer, nemzetközi publikációra kiterjedő szakirodalmi elemzése összesen 49 olyan sztenderdizált mérőeszközt, skálát azonosított, amelyek kliensek körében alkalmazhatóak. Ezek között találunk általánosan mérő skálákat, illetve speciális klienscsoportokra kidolgozott tesztek (pl. mentális betegségben szenvedő kliensek, a családsegítés kliensei, fogyatékos gyermeket nevelő szülők stb.). Az elemzés konklúziója, hogy szinte az összes skála az egyéni-pszichológiai empowerment fogalmát követi, annak ellenére, hogy a szociális munka missziója ennél szélesebb körű, beletartozik a csoportok és közösségek megerősítése is, ezekre vonatkozóan azonban egyelőre nem léteznek mérőeszközök (Noordink et al, 2021).

A skálák közös tulajdonsága, hogy egy már kialakult állapotot (vagy annak hiányát) mérik, azaz a kliensek empowerment-szintjét, nem azt a folyamatot, amely a szociális munkás és a kliens között zajlik.³

Alapvetően ebbe a sorba illeszkedik a Douglas J. Frans által kidolgozott Szociális Munkás Empowerment Skála (Social Worker Empowerment Scale) is, amely napjainkig az egyetlen olyan sztenderdizált mérőeszköz, amely a szociális szakemberekre vonatkozik, nem a kliensekre, így értelemszerűen csak az ő körükben kerül alkalmazásra, a kliensek körében nem használták. Elméleti kiindulópontja részben a szociális munka szakirodalmában megjelenő empowerment koncepció volt, részben néhány korábbi kutatás, amelyek a szociális munkásokra koncentráltak ebben a témakörben. Mindezek háttérében az a feltételezés áll, hogy csak a magas empowerment-szinttel rendelkező szakember képes a hatékony segítő munkára.

Bár az empowerment kifejezést több értelemben is használják, Frans és munkatársai a skála kialakításakor a „megerősödés”, „fejlődés és előrejutás”, „felelősségteremtés” fogalmából indultak ki, azaz ebben az esetben nem arról van szó, hogy a szociális munkás képessé teszi klienseit valamire, hanem magáról a szociális munkásról, az ő szakmai erősségeiről, felelősségeiről, szakmai önképéről stb.

A skála kidolgozói az empowermentet támogató szervezeti kultúrából indultak ki, amelyeknek a legfontosabb jellemzői a következők: bátorító, támogató, kockázatvállaló, elfogadja a hibákat, csapatmunkára épít, nyitott, bizalmi, nem a hatalomra és a hierarchiára épít, világos, teljesíthető célokat tűz ki, innovatív és fejlesztő, majd ezeket „fordították le” a szervezeteknél alkalmazott szociális munkásokra, azaz annak mérésére, mennyire érzik képesnek önmagukat a szakemberek, hogy a fent leírt szellemben végezzék mindennapi feladataikat.

A végleges skála összesen 34 itemet tartalmaz, minden itemet egy 5 fokú skálán kell pontozniuk a megkérdezetteknek, annak függvényében mennyire értenek egyet egy-egy rájuk vonatkozó kijelentéssel. A skála 5 alskálát tartalmaz, amelyek a következőket mérik: kollektív identitás, szakmai tudás és készségek, önértékelés, kritikus gondolkodás, cselekvési hajlandóság, amelyeket a szerző az empowerment öt legfontosabb dimenziójának tart.

A kollektív identitás arra a környezetre vonatkozik, amelyben az egyén képes megosztani céljait, forrásait és aspirációit azzal a számára értelemadó közösséggel, amelynek funkcionálisan is a tagja. A kollektív identitásra (illetve annak percepciójára) vonatkozóan 7 állítás (item) szerepel a skálában, ezek a következők: *„Élvezem, ha több időt töltök szakmabeliekkel; Szívesen csatlakozom másokhoz, ha valamilyen problémát kell megoldani; A munkatársaimmal közös célért dolgozunk; Erősen azonosulok a szakmámmal; Közösségi*

³ A pszichológiában használatos sztenderdizált és egyes esetekben diagnosztikus értékkel bíró tesztek is csak állapotot mérnek. Néhány példát említve: a Beck-féle Depresszió Skála a depresszió jelenlétét és annak erősségét méri, nem a depresszió kialakulásának okait, vagy a segítő hivatások körében Magyarországon is gyakran használt Maslach-féle Burnout Inventory a kiégés tényét és annak erősségét képes megállapítani, nem a kiégéshez vezető okokat, folyamatot, azt már más módszerekkel kell vizsgálni. Mindez igaz az egyéni-pszichológiai empowerment-szintet mérő skálákra is, ugyanakkor a folyamat értékelése is lehetséges, amennyiben a szociális munkás-kliens kapcsolat és együttműködés során az adott skálát több alkalommal is felveszik a szakemberek (pl. a folyamat elején, közben és végén is), mivel így az állapotváltozás is megfigyelhetővé válik, amelyet a szociális munkás együttesen tud elemezni az általa alkalmazott módszerek és technikák tükrében.

embernek tartom magam; Szeretek csapatban dolgozni; Gyakran veszem fel a kapcsolatot a területem más szakembereivel”.

A 7 item jól tükrözi, hogy Frans a kollektív identitást, mint egy meghatározott közösséghez tartozás érzését definiálja, ami alatt jelen esetben egy szakmai közösséget kell érteni. A közösségen belül léteznek szakmai, kulturális és affektív kapcsolatok, amelyek meghatározzák a csoport minden tagjának egyéni identitását. Amennyiben ezeket a tulajdonságokat a közösség tagjai megosztják és összekapcsolódnak velük, azoknak közös relevanciájuk lesz. A skálát tekintve az adott dimenzió értelmezése a következő: minél erősebb a kollektív identitás, illetve annak percepciója, annál magasabb empowerment-szint feltételezhető.

A szakmai tudás és készségek ebben az esetben nemcsak a képzés során és a gyakorlatban elsajátított tudást jelenti, hanem annak percepcióját, hogy rendelkezünk azzal a tudáskészlettel, amelynek segítségével képesek vagyunk hatékonyan befolyásolni saját magunk és mások, azaz a kliensek életét. Az alskálában 9 állítás (item) szerepel, ezek a következők: *„Általában tudom, hogyan reagáljak a munkahelyemen előforduló helyzetekre; A tanulmányaim felkészítettek a munkámra; Megfelelő információval rendelkezem a legtöbb szakmai probléma megoldásához; Tisztában vagyok a gyakorlati munkámhoz kapcsolódó kérdésekkel; Már ritkán találkozom a munkahelyemen számomra ismeretlen problémákkal; Gyakran olvasok szakmai folyóiratokat; Gyakran veszek részt konferenciákon és tréningeken, hogy fejlesszem a gyakorlati készségeimet; Ha nem tudok válaszolni egy kérdésre, mindig tudom, hogy hol találom meg a választ; Gyakran mondják rólam, hogy jól képzett szakember vagyok”.*

A 9 item tartalmazza a formális képzés alatt elsajátított szakmai tudást és gyakorlatot, de mindazokat a készségeket is, amelyek a szakmai munka-gyakorlat során alakulnak ki, illetve tartalmazza az önképzés dimenzióját, valamint annak megítélését, hogyan érzékeli az adott szakember a külvilág, a kollégák rá vonatkozó véleményét, visszajelzését. Logikus módon minél magabiztosabb a szociális munkás szakmai tudásában, felkészültségében, annál magasabb empowerment-szint jellemzi.

Az önértékelés dimenziója azt a percepciót takarja, hogyan ítéli meg az egyén önérvényesítési képességeit, illetve magába foglalja az önbecsülést is. Az adott alskálát 7 item alkotja, ezek a következők: *„Úgy érzem, fontos vagyok azoknak az embereknek, akikkel együtt dolgozom; Ugyanolyan kompetensnek érzem magam, mint bárki más, akivel együtt dolgozom; Akkor is biztos vagyok magamban, ha mások nem értenek velem egyet; Úgy gondolom, szakemberként fontos szerepet töltök be szakmai területeken; Általában jó benyomást keltek másokban; Magabiztosnak érzem magam feletteseim közelében; Nem kételkedem a saját önértékelésemben még akkor sem, ha úgy érzem mások igen”.*

A 7 állítás alapvetően a szakmai önbecsülést és egyéni önérvényesítést méri. Minél magabiztosabb ezekben a szociális munkás, várhatóan annál magasabb empowerment-szint jellemzi.

A kritikus gondolkodás azt a készséget jelenti, hogy az egyén képes szofisztikált ítéletet alkotni az őt körülvevő makrostruktúrákról (politikai, gazdasági, társadalmi rendszerek), és a rendszerekben betöltött státuszáról, szerepéről. Ezt az alskálát 5 kijelentés alkotja: „*Általában képes vagyok átgondolni az összes vonatkozó szempontot; Mindig tudom, kinek van hatalma a különböző szituációkban; Tisztán látom, hol van a helyem a világban; Általában pontosan tudom, hol a helyem; Az intuícióim és megérzéseim legtöbbször megfelelőnek bizonyulnak*”.

Az 5 item közül kettő is tartalmazza a kritikai gondolkodás egyik legfontosabb elemét, hogy ne csak részeiben, de egészként is képesek legyenek a szakemberek az egyes problémák, jelenségek elemzésére. A kritikai gondolkodás másik fontos eleme az a készség, hogy külső nézőpontból is lássuk (és vizsgáljuk) önmagunkat, ami egyfajta önszabályozást jelent és ami még a kritikus helyzetekben sem engedi meg, hogy a szakember elfogult legyen, vagy alábecsülje, esetleg túlbecsülje önmagát. Természetesen minél jobban kialakult kritikai gondolkodás és önszabályozás jellemez egy szakembert, annál magasabb empowerment-szint feltételezhető.

A cselekvési hajlandóság arra a percepcióra utal, hogy az egyén képesnek érzi magát különböző olyan tevékenységekre, akciókra, amelyekkel sikeresen alakíthatja saját és mások (a kliensek) életét. A cselekvési hajlandóság alskálá 6 kijelentést tartalmaz: „*Önként vállalom extra munkát olyan területeken, melyek érdekelnek; Amikor tudomást szerzek egy számomra érdekes probléma megoldási kísérleteiről, megpróbálok én is bekapcsolódni; Gyakran én vagyok az, aki kezdeményezi egy probléma megoldását; Munkatársakkal vagy másokkal új programokat és beavatkozásokat szervezek; Az egyik dolog, amit szeretek a munkámban, az a sokszínűség, a különböző területek bevonása; Inkább cselekszem, mint abban bízok, hogy majd csak elrendeződnek a dolgok*”.

A 6 item nemcsak az egyéni cselekvési hajlandóság elemeit tartalmazza, hanem a kollektív cselekvési hajlandóság jellemzőit is, ami részben tükrözi a közjóért (jelen esetben egy-egy probléma megoldásáért) tett erőfeszítéseket, még olyan esetekben is, amikor az egyén nem feltétlenül tagja egy adott csoportnak, közösségnek, illetve jelenti egy közösség közös erőfeszítéseit, másrészt a közös ügyet. A magas empowerment-szinttel rendelkező szakembert erős cselekvési hajlandóság jellemzi.

Összességében minél magasabb (erősebb) értékeket kapunk az egyes alskálák (és így a teljes skála esetében), azaz az adott szakember erős kollektív identitással és önértékeléssel rendelkezik, magabiztos tudásában és készségeiben, kritikus gondolkodás és magas cselekvési hajlandóság jellemzi, annál magasabb empowerment-szintről beszélhetünk.⁴

Az elméleti dimenziók meghatározását követően a skála kialakítása és validálása három fázisban történt meg. Elsőként egy mesterszakos és doktorandusz hallgatókból álló, kisebb létszámú csoport (24 fő) dolgozta ki a skála első verzióját, amely ebben a fázisban még 56 itemből állt. A második fázisban egy nagyobb létszámú, részben hallgatókból, részben a gyakorlatban dolgozó szakemberekből álló csoport (62 fő) véglegesítette a skálát, több item

⁴ Mivel az egyes itemeket egy 5 fokozatú skálán kell értékelnie a skála kitöltőjének, amelynél az 1-es érték jelentette a teljes egyet nem értést, és az ötös a teljes egyetértést, matematikai értelemben ez a 4-es és 5-ös értékeket jelenti.

elhagyásával, így alakult ki a 34 ítemes véglegesnek tekintett variáció. Harmadik lépésként egy nagyobb, 520 fős, véletlenszerűen kiválasztott, a gyakorlatban dolgozó szociális munkások körében végzett felmérés eredményei alapján került sor a reliabilitás vizsgálatokra és a skála véglegesítésére. Az eredmények megerősítették a 34 ítemes változat validitását (Frans, 1993).

Validitás, reliabilitás. A skála magyar változatának validálása

A sztenderdizált mérőeszközöknek három ún. „jóságmutatója” van, a validitás, a reliabilitás és az objektivitás. Az objektivitás ebben az esetben azt jelenti, hogy a mérés eredménye független a mérést végző személyektől. Mivel a tesztelés egyes fázisaiban a személyek szerepe eltérő (tesztet kitöltető és javító személy, az eredményeket értelmező személyek) így az objektivitás három alapesetéről beszélhetünk: adatfelvételi objektivitás, értékelési objektivitás és interpretációs objektivitás. Az első a tesztelési helyzetre vonatkozó egyértelmű útmutatókkal, a második használható javítókulccsal, értékelési utasításokkal, pontozási rendszerrel, míg a harmadik például referenciaadatokat tartalmazó útmutatókkal biztosítható.

A teszt érvényessége, validitása az a tulajdonság, hogy a teszt valóban azt méri, aminek a mérésére kidolgozták, jelen esetben a szociális szakemberek empowerment-szintjét. A teszt megbízhatósága, azaz reliabilitása pedig azt jelenti, hogy egy bizonyos tulajdonság (vagyis a szociális szakemberek empowerment-szintje) ismételt mérése ugyanazt az eredményt adja (Csapó, 2002; Münnich, 1999; Münnich et al. 2001; Hidegkuti & Balázs, 2015).

A nemzetközi sztenderdeknek megfelelően, az objektivitás biztosítására, a magyar nyelvű változat validálási folyamata a következő lépésekből állt:

1. Elsőként, egymástól függetlenül, két angol nyelvű szakos készítette el a skála első fordításait.
2. Ezek alapján két, az angol szaknyelvben is járatos szakember (szociális munkás és pszichológus végzettséggel rendelkezők) készítette el az általunk véglegesnek gondolt magyar nyelvű verziót. Egy későbbi fázisban két másik kollégánk (szociális munkás és szakfordító) elvégezte a magyar nyelvű változat visszafordítását is, annak érdekében, hogy ellenőrizhető legyen az eredeti angol és a magyar változat tartalmi egyezősége, vizsgálhatóak legyenek az esetleges eltérések. A fordítások ellenőrzése alapján megállapítható volt, hogy a magyar változat tartalmilag nem tér el semmiben az eredeti angol skálától, így az alkalmas az adatfelvételre. A fordítás során az egyes kijelentésekkel kapcsolatosan értelmezési problémák, kérdések nem merültek fel.
3. Harmadik lépésként kialakítottunk egy a pályaképre, pálya-attitűdökre, kompetenciákra vonatkozó kérdőívet, amelynek részét képezte a skála is.
4. A validálási folyamat negyedik lépéseként gyakorlatban dolgozó szakemberek körében végeztünk el egy adatfelvételt. A válaszadókat azok a kollégák alkották, akikkel a Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar szociális képzései szoros szakmai kapcsolatban állnak.⁵ A vizsgálat során 289 szociális munkást sikerült elérnünk. Az objektivitás

⁵ Az adatfelvételre 2021-ben került sor. A pandémia és az abban az időszakban bevezetett korlátozó intézkedések miatt a vizsgálatot, a tervekkel ellentétben, csak online megkérdezéssel tudtuk lebonyolítani. Ennek értelmében a

biztosítása érdekében az adatfelvételt egy újabb, a terepintézményekkel rendszeres kapcsolatot tartó, gyakorlatszervező kollégánk bonyolította le, míg a kitöltött kérdőívek adatrögzítését egy másik, az adatrögzítésben járatos kollégánk végezte el.

A kapott adatok elemzésekor nem azok tartalmára voltunk elsődlegesen kíváncsiak, hanem azt vizsgáltuk, mennyire tekinthető validnak, azaz érvényesnek és megbízhatónak a skála magyar változata. A nemzetközileg elfogadott, sztenderd statisztikai eljárások közül elsőként a belső konzisztencia mérésére (azaz a reliabilitás vizsgálatára) alkalmas Cronbach-alfa értékeket vizsgáltuk meg. Az eredeti, amerikai vizsgálat eredményeiből kiindulva a magyar változat esetében is magas alfa értékeket vártunk. Második lépésként az öt alskálára vonatkozóan korrelációelemzést végeztünk, azt várva, hogy az egyes alskálák között erős és szignifikáns kapcsolat lesz (pozitív előjellel), mivel azok egy pszichológiai konstruktumot alkotnak. Harmadik lépésként feltáró faktorelemzést (főkomponensanalízist) végeztünk el, a skála struktúrájának vizsgálatához, azt várva, hogy az öt alskála alapvetően öt faktorba rendeződik, azaz önálló faktorként jelenik meg a kollektív identitás, a tudás és készségek, az önértékelés, a kritikus gondolkodás és a cselekvési hajlandóság⁶ (Rózsa et al, 2006).

Eredmények

A válaszadók 83 százaléka nő, 17 százaléka férfi, átlagéletkoruk 44 év, mindannyian a gyakorlatban dolgoznak, néhány fő jelezte, hogy munkája mellett egyetemi tanulmányokat is folytat.

A teljes skálára, illetve az alskálákra vonatkozóan a leíró statisztikák mellett, a belső konzisztencia megítélésére vonatkozóan megvizsgáltuk a Cronbach-alfa értékeit.⁷

minta nem tekinthető reprezentatívnek, abban az értelemben, hogy a megkérdezettek nem reprezentálják a Magyarországon a gyakorlatban dolgozó szakemberek populációját, ugyanakkor teljeskörű felmérésnek minősül, abban az értelemben, hogy a kar szociális képzéseivel kapcsolatban álló összes intézmény munkatársai kitöltötték a kérdőívet. A kitöltések száma elégséges abból a szempontól, hogy vizsgálni tudjuk, mennyire „működőképes” a skála magyar változata.

⁶ A feltáró faktorelemzés módszerével lehetőség nyílik egy adott teszt vagy tesztek struktúrájának vizsgálatára. Az egyes itemeken végzett faktorelemzés megmutatja, hogy a tételek milyen struktúrába rendeződnek. A faktorsúly-mátrixból kiolvasható, hogy az egyes tételek milyen szoros együttjárást mutatnak a faktorokkal, így megbecsülhető, hogy mely tételek milyen súllyal esnek latba az egyes faktorok kialakításánál.

⁷ Annak megítélésére, hogy egy skála mennyire megbízhatóan mér, különböző reliabilitás mutatók állnak rendelkezésre. Ezek közül a leggyakrabban a Cronbach-alfa mutatót használják, amely összegző skálák megbízhatósági mutatója, a skálák belső konzisztenciáját fejezi ki, és 0-1 között vehet fel értékeket. A megbízhatósági értékintervallumok a következők: 0.00-0.69: Gyenge. 0.70-0.79: Elfogadható. 0.80-0.89: Jó. 0.90-0.99: Kiváló-erős. Ennek értelmében az általunk készített magyar skála akkor működik megbízhatóan, ha legalább 0.80 vagy afölötti érték mérhető az alfa esetében.

1. táblázat: A Szociális Munkás Empowerment Skála validitásvizsgálatában alkalmazott leíró statisztikák és belső megbízhatósága (alfa értékek) a teljes skála és az alskálák esetében

Skála	Itemek száma	Átlag	Szórás	Alfa
Empowerment skála	34	136,42	16,115	0.93
Kollektív identitás	7	30,01	3,719	0.82
Tudás és készségek	9	34,34	4,982	0.80
Önértékelés	7	27,89	4,318	0.86
Kritikus gondolkodás	5	20,92	2,821	0.82
Cselekvési hajlandóság	6	23,26	4,137	0.82

F=50,421, p<0,001, N=289

Az alacsony szórásértékek, illetve a magas alfa koefficiens arról győznek meg, hogy mind a teljes skála, mind az alskálák belső konzisztenciája megfelelő és az általunk kidolgozott mérőeszköz megbízhatóan működik. Ezt támasztja alá az is, hogy elemzésünk során nem találtunk olyan itemet, amelynek az elhagyása növelte volna az alfa értékét.

Vizsgálatunkban mind a teljes skála, mind az egyes alskálák esetében magasabb alfa értékeket kaptunk, mint az eredeti amerikai kutatásban, amelynél a teljes skálára vonatkozó érték 0,89 volt, illetve egy dimenzió kivételével az alskálák esetében 0,80 alatti értékek voltak megfigyelhetők (Frans, 1993:324).

Következő lépésként az egyes alskálák kapcsolatát, illetve a kapcsolat erősségét vizsgáltuk a korrelációs számítás segítségével:

2. táblázat: A Szociális Munkás Empowerment Skála alskáláinak interkorrelációja

Alskálák	Kollektív identitás	Tudás és készségek	Önértékelés	Kritikus gondolkodás	Cselekvési hajlandóság
Kollektív identitás	-	.528**	.554**	.443**	.571**
Tudás és készségek	.528**	-	.677**	.512**	.527**
Önértékelés	.554**	.677**	-	.686**	.554**
Kritikus gondolkodás	.443**	.512**	.688**	-	.487**
Cselekvési hajlandóság	.571**	.527**	.554**	.437**	-

**p<0,01, N=289

A közepesen erős, illetve erős, valamint minden esetben szignifikáns kapcsolatot mutató interkorrelációs együtthatók meggyőzően bizonyítják, hogy az alskálák kapcsolata megfelelő, azaz valóban egy konstruktumot fejeznek ki.

Következő lépésként faktoranalízissel vizsgáltuk a skála, illetve az alskálák működését. A dimenzióredukció módszereként főkomponens elemzést végeztünk Varimax forgatással. A Kayser-Mayer-Olkin érték alapján az elemszám megfelelő, a főkomponens eredményei értelmezhetőek (KMO=0,923)⁸. A Bartlett teszt eredményei alapján is az látható, hogy az itemek között megfelelően erősek a korrelációk ($\chi^2=4867,806$; $df=561$; $p<0,001$). A létrejövő főkomponensek közül a Kaiser-kritérium alapján azokat tartottuk meg, amelyeknek sajátértéke 1 fölött van. Az így kapott hét komponens az itemek varianciájának 61,276%-át magyarázza.

A főkomponens elemzés eredményeit, a könnyebb áttekinthetőség érdekében faktoronként mutatjuk be, oly módon, hogy a faktortöltés értékeit figyelembe véve azokat az itemeket jelenítjük meg (az eredeti kutatáshoz hasonlóan), amelyek 0,5 felett töltenek, illetve a faktorok saját értékei alapján képzett sorrendben.

3. táblázat: Az önértékelés faktora (rotált faktormátrix)

23.Nem kételkedem a saját önértékelésemben, még akkor sem, ha úgy érzem mások igen	0,729
22.Magabiztosnak érzem magam feletteseim közelében	0,718
19.Akkor is biztos vagyok magamban, ha mások nem értenek velem egyet	0,673
16.Gyakran mondják rólam, hogy jól képzett szakember vagyok	0,592
17.Úgy érzem fontos vagyok azoknak az embereknek, akikkel együtt dolgozom	0,568
20.Úgy gondolom szakemberként fontos szerepet töltök be szakmai területeken	0,552
21.Általában jó benyomást keltek másokban	0,529
18.Ugyanolyan kompetensnek érzem magam, mint bárki más, akivel együtt dolgozom	0,510

(Saját érték: 4,465, magyarázott variancia:13,133%)

A faktor az önértékelés alskála összes itemét tartalmazza. Egyedül a 16. item lóg ki a sorból, ez ugyanis a tudás és készségek alskálához tartozik. Ez az eredmény arra utalhat, hogy a magyar szakemberek a kvalifikációt, illetve mások megítélését önértékelésük részeként értelmezik.

⁸ A KMO értékét azért is vizsgáltuk, mivel az a faktorelemzés adekvátságára vonatkozó mutató. Ha a KMO értéke 0,5 alatti, akkor az itemek nem alkalmasak faktorelemzésre, 0,5-0,7 között gyenge, 0,7-0,8 között közepes, 0,8 felett pedig jó faktorelemzést biztosít az itemek kapcsolatrendszere.

4. táblázat: A kollektív identitás faktora (rotált faktormátrix)

6.Szeretek csapatban dolgozni	0,797
5.Közösségi embernek tartom magam	0,678
1.Élvezem, ha időt töltök szakmabeliekkel	0,645
3.Munkatársaimmal közös célért dolgozunk	0,611
2.Szívesen csatlakozom másokhoz, ha valamilyen problémát kell megoldani	0,589

(Saját érték: 3,763, magyarázott variancia:11,069%)

A faktor egyértelműen tartalmazza a kollektív identitás alskála itemeit, illetve csak azokat.⁹

5. táblázat: A cselekvési hajlandóság faktora (rotált faktormátrix)

30. Amikor tudomást szerzek egy számomra érdekes probléma megoldási kísérleteiről, megpróbálok én is bekapcsolódni	0,781
29.Önként vállalom extra munkát olyan területeken, melyek érdekelnek	0,693
31. Gyakran én vagyok az, aki kezdeményezi egy probléma megoldását	0,680
32. Munkatársakkal vagy másokkal új programokat és beavatkozásokat szervezek	0,582
33. Az egyik dolog, amit szeretek a munkámban, az a sokszínűség, a különböző területek bevonása.	0,561
34. Inkább cselekszem, mint abban bízok, hogy majd csak elrendeződnek a dolgok	0,536

(Saját érték: 3,388, magyarázott variancia:9,966%)

A faktor szerveződése ebben az esetben is egyértelmű, teljeskörűen tartalmazza a cselekvésre való hajlandóság alskála itemeit.

6. táblázat: A kritikus gondolkodás faktora (rotált faktormátrix)

27.Általában pontosan tudom hol a helyem.	0,754
26. Tisztán látom, hol van a helyem a világban	0,741
25. Mindig tudom, hogy kinek van hatalma a különböző szituációkban	0,662
28. Az intuícióim és megérzéseim legtöbbször megfelelőnek bizonyulnak.	0,569

(Saját érték: 2,862, magyarázott variancia:8,417%)

A faktor tisztán tartalmazza a kritikus gondolkodás alskála itemeit.¹⁰

⁹ A táblázatban, a választott 0,5-es határérték miatt nem tüntettük fel a „Gyakran veszem fel a kapcsolatot a területem más szakembereivel”, illetve az „Erősen azonosulok a szakmámmal” itemeket, mivel értékük 0,464, valamint 0,448. Ki kell emelni ugyanakkor, hogy ezek az itemek is a kollektív identitás faktor, illetve alskála részei. Ennek értelmében a főkomponens teljes mértékben lefedi az adott alskálát.

¹⁰ A megadott határérték miatt ebben az esetben is kihagytunk egy itemet („Általában képes vagyok átgondolni az összes vonatkozó szempontot”) az alacsony (0,385) töltés miatt, ugyanakkor ennél a faktornál is igaz, hogy az

7. táblázat: A tudás és készségek faktora (rotált faktormátrix)

12. Már ritkán találkozom a munkahelyemen számomra ismeretlen problémákkal.	0,665
9. A tanulmányaim felkészítettek a munkámra.	0,654
10. Megfelelő információval rendelkezem a legtöbb szakmai probléma megoldásához.	0,548
11. Tisztában vagyok a gyakorlati munkámhoz kapcsolódó kérdésekkel.	0,504

(Saját érték: 2,373, magyarázott variancia:6,981%)

A faktorban megjelenő itemek majdnem teljesen lefedik a tudás és készségek alskálát. Várakozásunkkal ellentétben a tudás és készségek alskála itemei nem egy, hanem három faktorra bomlanak, különválnak a korábbi tanulmányok és szakmai gyakorlat alapján megszerzett tudások, illetve a szakmai munka során felmerülő új helyzetek, valamint a szakmai önképzés, továbbképzés itemei.

A következő két faktor szintén ehhez az alskálához kapcsolódik, oly módon, hogy csak két-két item alkot egy faktort.

8. táblázat: A tudás és készségek második faktora (rotált faktormátrix)

15. Ha nem tudok válaszolni egy kérdésre, mindig tudom, hogy hol találok meg a választ	0,645
8. Általában tudom, hogyan reagáljak a munkahelyemen előforduló helyzetekre	0,561

(Saját érték: 2,027, magyarázott variancia:5,961%)

9. táblázat: A tudás és készségek harmadik faktora (rotált faktormátrix)

14. Gyakran veszek részt konferenciákon és tréningeken, hogy fejlesszem a gyakorlati készségeimet	0,774
13. Gyakran olvasok szakmai folyóiratokat	0,642

(Saját érték: 1,955, magyarázott variancia:5,750%)

Az, hogy a tudás és készségek alskála három különböző faktorra bomlik, feltételezésünk szerint több okra is visszavezethető. Az alskálához tartozó első és harmadik faktorok valószínűleg azért válnak külön, mert míg az első itemei elsősorban a korábbi tanulmányokra és szakmai tapasztalatokra vonatkoznak, a harmadik már egyértelműen a szakmai továbbképzésekre és tréningekre, ez a két dolog pedig elválik egymástól a válaszadók értelmezésében.

adott item a faktor (és az alskála) alkotóeleme így ebben az esetben is igaz, hogy a kritikus gondolkodás faktor teljeskörűen lefedi az adott alskála kijelentéseit.

Az alskálához tartozó második faktor elkülönülése magyarázható azzal, hogy felmérésünk a pandémia és a korlátozó rendelkezések idején készült, amely nem várt krízishelyzetek elé állította a gyakorlatban dolgozó szakembereket, így pl. annak az itemnek a megítélése, hogy „Általában tudom, hogyan reagálok a munkahelyemen előforduló helyzetekre” nyilvánvalóan bizonytalanná vált, illetve a teljesen új kihívások miatt a korábban megszerzett tudás és tapasztalat kevésbé volt mozgósítható.¹¹

Mindez azonban nem jelenti azt, hogy a skála magyar változata ne lenne használható a hazai kutatási gyakorlatban, hiszen a faktorok alakulása a szakmában dolgozók körében egyértelmű, nemcsak a teljes skála mutatóit figyelve, hanem az alskálák esetében is, mivel azok az eredetileg definiált öt dimenzió alapján szerveződnek. A tudás és készségek alskála 3 faktorba történő szerveződése nem jelenti azt, hogy az alskála nem működik megfelelően, kizárólag arra utal, hogy a hazai szakemberek körében a tudás megszerzésére és a szakmai készségek elsajátítására vonatkozó megítélés megoszlik annak függvényében, hogy a korábban, formális képzésben megszerzett tudásról van szó, vagy éppen a szakmai továbbképzésekről.

Kutatások a Szociális Munkás Empowerment Skálával

Mivel hazánkban még nem került sor a skála gyakorlati alkalmazására, érdemes röviden áttekinteni néhány nemzetközi kutatás eredményét, annak érdekében, hogy láthatóvá váljon, mire alkalmas, mire is használható a skála, ugyanis használatának fontosságára több külföldi szerző is felhívja a figyelmet.

Van Voorhis és Hostetter mesterszakos hallgatók körében végzett vizsgálatának konklúziója, hogy a szociális munkások magas empowerment-szintje prediktív értékkel bír, meghatározó faktora a gyakorlatban dolgozó szakemberek teljesítményének és sikeres karrierjének. Mindemellett a magas empowerment-szinttel bíró szakember hatékonyabb és sikeresebb a kliensek megerősítésében is. A kutatás fontos eredménye (a hazai képzések számára is), hogy bár a mesterszakos hallgatók már a képzés kezdetekor magas empowerment-szinttel jellemezték önmagukat, ez a szint jelentősen és szignifikánsan nőtt a tanulmányok befejezéséig, annak köszönhetően, hogy a mesterképzésben új tudástartalmakat sajátítottak el, mind elméletileg, mind a mesterképzésekben is jelenlévő gyakorlatok során¹² (Van Voorhis és Hostetter, 2006).

A magas empowerment-szint egyfajta védőfaktorként is funkcionál. McCarthy és munkatársai gyakorlatban dolgozó, és tereptanári feladatokat is ellátó szociális munkások körében vizsgálták az empowerment és a kiégés közötti összefüggést. Kutatásuk legfontosabb eredménye, hogy szignifikáns, negatív asszociáció áll fenn a két jelenség között, ami azt jelenti,

¹¹ Részben erre utalnak az 1. számú táblázatban bemutatott adatok is. A tudás és készségek alskála esetében mérhető a legmagasabb szórásérték, illetve az amúgy magas, de ebben az esetben az alskálák közül a legalacsonyabb alfa érték. Megjegyzendő, hogy a szakmai önképzésre és továbbképzésre vonatkozó itemek az eredeti amerikai kutatásban is „gyengén szerepeltek”, ez a két változó volt az ugyanis, amelyek a legalacsonyabb faktorsúllyal szerepeltek (0,41 és 0,32).

¹² A skálát a hallgatók a képzés során több alkalommal is kitöltötték, így mérhetővé vált az állapotban bekövetkezett változás is.

hogy minél magasabb empowerment-szinttel rendelkezik egy szakember, annál kevésbé fenyegeti a kiégés veszélye. Az öt dimenzió közül a kollektív identitás, illetve a tudás és készségek gyakorolták a legerőteljesebb hatást (McCarthy et al, 2021).

Itzhaky és munkatársai egy összehasonlító kutatás keretében vizsgálták Izraelben a szociális munkások és ápolók empowerment-szintjét. A felmérés eredménye szerint, a kollektív identitás dimenziójától eltekintve az ápolók az összes többi alskála esetében szignifikánsan magasabb értékekkel rendelkeztek, mint a szociális munkások. Ezt a különbséget a kutatók alapvetően azzal magyarázták, hogy az ápolók által végrehajtott beavatkozások sikeressége szinte azonnal jelentkezik, kvantifikálhatóan mérhető, az ápoló pedig napi szintű visszajelzést kap akár az orvostól, akár az egészségügyi teamtől, de önmaga is meggyőződhet a kezelés sikerességéről. A szociális munka intervenciójának eredményessége és sikeressége az esetek döntő többségében nem mérhető azonnal, a visszajelzések gyakorisága sem napi szintű (Itzhaky et al, 2004). Témánk szempontjából nem elsősorban a kutatás eredményei a lényegesek, hanem az a vizsgálat által meggyőzően bizonyított tény, hogy a skála eredményesen és sikeresen alkalmazható más segítő foglalkozású szakemberek körében is.

Összefoglalás

Vizsgálatunk legfontosabb eredménye, hogy a validitás és reliabilitás vizsgálatok alapján a Szociális Munkás Empowerment Skála magyar változata valid, eredményesen alkalmazható a hazai, a gyakorlatban dolgozó szakemberekre vonatkozó kutatásokban. Ezt a következtetést erősítik meg a skálára, illetve az alskálákra vonatkozó alacsony szórásértékek, a magas és szignifikáns alfa értékek (amelyek szinte minden esetben magasabbak, mint az eredeti amerikai vizsgálatban), az egyes alskálákra vonatkozó erős és minden esetben szignifikáns interkorrelációs együtthatók, amelyek bizonyítják, hogy az alskálák egy konstruktumot alkotnak, valamint a feltáró faktorelemzés során kapott információk. Ez utóbbi alapján az eredetileg megalkotott alskálák itemei, a tudás és készségek kivételével, egy-egy, önálló faktorba rendeződtek, ahogyan azt eredetileg is vártuk, azaz önálló faktorként jelenik meg a kollektív identitás, az önértékelés, a kritikus gondolkodás és a cselekvési hajlandóság. A skála alkalmazásának sokszínűségére és hasznosságára hívják fel a figyelmet a nemzetközi kutatások is.

Irodalom

Arneson H, Ekberg K. (2006): Measuring empowerment in working life: a review. *Work*. 26(1):37–46. PMID: 16373978.

Csapó, B. (2002). Az iskolai tudás. Osiris, Budapest.

Frans DJ. (1993): A Scale for Measuring Social Worker Empowerment. *Research on Social Work Practice*. 3(3):312–328. doi:[10.1177/104973159300300305](https://doi.org/10.1177/104973159300300305)

Galuske, M. (2019): A szociális munka módszerei. Szerkesztette: Bányai Emőke. KRE-L'Harmattan, 2019.

Héderné Berta Edina (2018): Milyen változást hozott az eszményrendszerek színre lépése? – A hatalom, az empowerment és a szolgáltatások minőségének kérdése egy terepkutatás tapasztalatai alapján. Párbeszéd szociális munka folyóirat. <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/article/view/6102>

Hidegkuti, I. Balázs, K. (2015): Tesztelmélet. In: *Pszichológiai Módszertani Tanulmányok*. Szerkesztette: Balázs Katalin, Kovács Judit, Münnich Ákos. 65-97.

Itzhaky H., Gerber P. Dekel R. (2004): Empowerment, skills, and values: a comparative study of nurses and social workers, *International Journal of Nursing Studies*, Volume 41, Issue 4, 447–455, doi:10.1016/j.ijnurstu.2003.10.012.

Katz Katalin (2009): A szociális munka kultúrái. *Esély*, 6. p. 108–116.

Khawla Zoabi and Iddo Gal (2020): Empowerment Potential of Social Work Techniques among Practitioners in Israel and the USA DOI: <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.90654>

Kozma Judit (2021): Szociális munka és hatalom. Széljegyzetek Krémer Balázs vitairatához. Párbeszéd szociális munka folyóirat. 2021/2. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/2/8>

Kövér Ágnes (2021): Feminizmus a szociális munka kutatásában. In: Tudományos gondolkodás és kutatás a szociális munkában I. Szociális munka elmélete és gyakorlata 7. kötet. Szerkesztette: Fábrián Gergely-Hegyesi Gábor. p. 92–121. Letöltési hely: <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/kutatas>

Krémer Balázs (2021): A hatalom szociális munkásától a szociális munka hatalma felé Párbeszéd szociális munka folyóirat. 2021/1. <https://doi.org/10.29376/parbeszed.2021.8/1/10>

Lakatos Kinga (2010): A képessé tétel (empowerment) lehetőségei a civil társadalomban. *Civil Szemle*, 2. szám. p. 43–62. Letöltési hely: http://www.civilszemle.hu/wp-content/uploads/2020/02/23_Civil_Szemle_2010_2_web.pdf

Leadbetter, M. (2002). Empowerment and Advocacy. In R. Adams, L. Dominelli, & M. Payne, *Social Work: Themes, Issues and Critical Debates* (pp. 200-208). New York: PALGRAVE.

Lee J. A. B: The empowerment approach to social work practice. Building the beloved community. Columbia University Press, 2001.

Lorenz, W. (2008): Towards a European Model of Social Work. Article in *Australian Social Work* · March 2008 DOI: 10.1080/03124070701818708

McCarthy LP, Siegel JL, Ware OD. (2021): Supporting social work field instructors: Empowerment as a strategy for preventing burnout. *Journal of Social Work*. November 2021. doi:[10.1177/146801732111056817](https://doi.org/10.1177/146801732111056817)

Münnich, Á. (1999): Pszichológiai eljárások „minőségbiztosítása”. *Alkalmazott Pszichológia* 1. 55–63.

Münnich, Á. Balázs, K. Fedor, Gy. Hidegkuti, I. (2001): Egyszerű (teszt)- skálaszerkesztési módszerek. *Alkalmazott Pszichológia* 3. 65-87.

Noordink, T. Verharen, L. Schalk, R. van Eck, M. van Regenmortel T. (2021): Measuring Instruments for Empowerment in Social Work: A Scoping Review, *The British Journal of Social Work*, Volume 51, Issue 4, June Pages 1482–1508, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab054>

Rózsa, S. Nagybányai, N. O. Oláh, A. (2006): A pszichológiai mérés alapjai. Elmélet, módszer és gyakorlati alkalmazás. Bölcsész Konzorcium

Sadan E. (2011): Közösségi tervezés és empowerment. A kötetet Bányai Emőke szerkesztette. ELTE TáTK, 2011. Letöltési hely:

https://dtk.tankonyvtar.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/8208/01_kozossegi_tervezes_es_empowerment.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Simon B. L. (2010): Rethinking empowerment. *Journal of Progressive Human Services*, 1:1, 27-39, DOI: 10.1300/J059v01n01_04 Letöltési hely: http://dx.doi.org/10.1300/J059v01n01_04

Tew J. (2009): A hatalom és a hatalomnélküliség értelmezése. A szociális munka emancipációt támogató gyakorlata. In: Bányai Emőke (szerk.): Kortárs szociális munka-elméletek, tereptanítás, szupervízió. Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület, Budapest, p. 133–158.

Van Vorrhis R.M., Hostetter C. (2006): The Impact of MSW Education on Social Worker Empowerment and Commitment to Client Empowerment through Social Justice Advocacy. *Journal of Social Work Education*, Vol. 42. Issue 1. 105–121.

Woods, R. (2021): Szociál-ökológiai praxis a szociális munkában. In: Tudományos gondolkodás és kutatás a szociális munkában I. Szociális munka elmélete és gyakorlata 7. kötet. Szerkesztette: Fábrián Gergely-Hegyesi Gábor. p. 122–142. <https://ojs.lib.unideb.hu/parbeszed/kutatas>

MELLÉKLET

Szociális Munkás Empowerment Skála

	Nagyon nem értek egyet	Nem értek egyet	Bizonytalan vagyok	Egyetértek	Teljesen egyetértek
	1	2	3	4	5
1. Élvezem, ha időt töltök szakmabeliekkel					
2. Szívesen csatlakozom másokhoz, ha valamilyen problémát kell megoldani.					
3. A munkatársaimmal közös célért dolgozunk.					
4. Erősen azonosulok a szakmámmal.					
5. Közösségi embernek tartom magam.					
6. Szeretek csapatban dolgozni.					
7. Gyakran veszem fel a kapcsolatot a területem más szakembereivel.					
8. Általában tudom, hogyan reagáljak a munkahelyemen előforduló helyzetekre.					
9. A tanulmányaim felkészítettek a munkámra.					
10. Megfelelő információval rendelkezem a legtöbb szakmai probléma megoldásához.					
11. Tisztában vagyok a gyakorlati munkámhoz kapcsolódó kérdésekkel.					
12. Már ritkán találkozom a munkahelyemen számomra ismeretlen problémákkal.					
13. Gyakran olvasok szakmai folyóiratokat.					
14. Gyakran veszek részt konferenciákon és					

tréningeken, hogy fejlesszem a gyakorlati készségeimet.					
15. Ha nem tudok válaszolni egy kérdésre, mindig tudom, hogy hol találom meg a választ.					
16. Gyakran mondják rólam, hogy jól képzett szakember vagyok.					
17. Úgy érzem, fontos vagyok azoknak az embereknek, akikkel együtt dolgozom.					
18. Ugyanolyan kompetensnek érzem magam, mint bárki más, akivel együtt dolgozom.					
19. Akkor is biztos vagyok magamban, ha mások nem értenek velem egyet.					
20. Úgy gondolom, szakemberként fontos szerepet töltök be szakmai területeken.					
21. Általában jó benyomást keltek másokban.					
22. Magabiztosnak érzem magam feletteseim közelében.					
23. Nem kételkedem a saját önértékelésemben még akkor sem, ha úgy érzem mások igen.					
24. Általában képes vagyok átgondolni az összes vonatkozó szempontot.					
25. Mindig tudom, hogy kinek van hatalma a különböző szituációkban.					
26. Tisztán látom, hol van a helyem a világban.					
27. Általában pontosan tudom hol a helyem.					

28. Az intuícióim és megérzéseim legtöbbször megfelelőnek bizonyulnak.					
29. Önként vállalom extra munkát olyan területeken, melyek érdekelnek.					
30. Amikor tudomást szerzek egy számomra érdekes probléma megoldási kísérleteiről, megpróbálok én is bekapcsolódni.					
31. Gyakran én vagyok az, aki kezdeményezi egy probléma megoldását.					
32. Munkatársakkal vagy másokkal új programokat és beavatkozásokat szervezek.					
33. Az egyik dolog, amit szeretek a munkámban, az a sokszínűség, a különböző területek bevonása.					
34. Inkább cselekszem, mint abban bízok, hogy majd csak elrendeződnek a dolgok.					

Kollektív identitás (1-7 item), Tudás és készségek (8-16 item), Önértékelés (17-23 item), Kritikus gondolkodás (24-28 item), Cselekvési hajlandóság (29-34 item).