

團體諮商工作同盟量表編製研究

謝麗紅*

林詠昌

國立彰化師範大學輔導與諮商學系

臺中市立新社高級中學

本研究旨在編製團體工作同盟量表，協助領導者了解與成員之工作同盟狀態，以發展為評估團體歷程之工具。研究者翻譯與修訂 Marziali、Munroe-Blum 與 McCleary (1997) 所編製之團體治療同盟量表 (GTAS)，藉由反覆翻譯法以及專家效度檢核形成預試量表，題項共為 36 題。量表針對團體諮商成員進行預試，共獲得有效問卷 274 份，預試所得資料進行鑑別力分析、項目分析，以及驗證性因素分析，將不適當的題目刪除後形成正式量表 32 題。正式量表評估團體諮商成員對於團體的工作同盟感受程度，共獲得有效問卷 318 份。研究結果顯示，本量表 α 係數為 .95，經驗證性因素分析及考驗量表之收斂效度及區辨效度，並以團體氣氛量表、團體治療性因素量表 - 對團體正向的感覺分量表作為效標，進行效標關聯效度考驗。本量表與團體凝聚力之積差相關係數為 .725，與團體氣氛量表之投入分量表 .576，逃避 .182，衝突 -.267，整體而言具有良好之信度及效度。本量表在內容向度因素上分為：目標、任務、聯結，在人際系統向度上分為：成員與領導者、其他成員與領導者、成員與其他成員、及整個團體與領導者的關係，為 3×4 之因素矩陣。最後，本研究針對量表應用，以及後續研究進行討論並提出相關建議。

關鍵詞：工作同盟、團體氣氛、團體諮商、團體諮商工作同盟、團體凝聚力

壹、緒論

一、研究動機與目的

團體諮商是許多個別成員及關係的系統所組成，比起個別諮商有更複雜的關係，而治療也藉由促進成員與治療師的關係、成員與其他團體成員的凝聚力、成員經驗到整個團體的凝聚力、及這些關係的結合中獲益更多 (Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2007)。團體諮商的效果如何？團體諮商有效是怎麼產生的？一向是專家學者及諮商實務工作者所關切的焦

* 通訊作者：謝麗紅，彰化市進德路一號，e-mail：lhhsieh@cc.ncue.edu.tw；04-7232105 轉 2217。

點，因此，從團體諮商的文獻探討與相關研究可以發現團體研究可區分為三大類：一為團體效果研究，二為團體歷程研究，三為前兩者之結合（謝麗紅，1995）。諮商研究之流變，也從早年探討學派理論之成效，漸漸轉變為深入去探討諮商歷程中所產生的變化及療效因子為何，而諮商師與個案之治療關係、個案之期待目標、個案的參與度及個人特質等均會影響諮商的成效。其中，Bordin（1979）提出「工作同盟」（working alliance）的概念，以一個廣泛性的架構來解釋諮商師與個案之關係，此概念最早應用於個別諮商。國內謝麗紅（1995）最早將工作同盟概念與團體諮商結合，領導者與成員分別填答陳慶福（1994）修訂 Horvath 在 1981 年根據 Bordin 之概念所發展的「工作同盟量表」，將個別諮商的工作同盟概念應用於團體諮商中。而國外許多研究發現團體諮商工作同盟同樣與團體良好的結果有關聯性。

近年來，國外團體諮商研究開始探討團體諮商工作同盟、團體凝聚力、團體氣氛對於團體的影響（Johnson, 2004）。Gillaspy、Wright、Campbell、Stokes 與 Adinoff（2002）指出團體諮商動力較複雜，最大的不同點在於團體包含多樣的成員、以及多重的關係。良好的治療效果已經不是單純諮商師與個案兩者之間，還牽涉到其他成員以及整個團體的狀態，並且藉由與其他成員的互動關係以及與治療師的關係當中得到助益。

團體領導者的角色與個別諮商不同，領導者主要在治療過程中創造一個互動脈絡，包括增加成員之間的自我揭露，降低成員與領導者的互動模式。領導者是對整個團體或是成員間的互動介入，而不是只對單一個體。團體互動過程除了領導者與成員的互動之外，還包括成員之間的互動過程，而這樣多重互動的方式，需要有別於個別諮商的同盟狀態（MacKenzie, Safran, & Muran, 1998）。

謝麗紅（1995，2000）指出團體諮商過程中，領導者與成員之工作同盟是重要的過程變項，高同盟的成員較積極參與互動，對團體的結果評價亦高，領導者需要了解如何與每位成員建立與維持良好諮商關係的品質，並且在團體諮商訓練過程中加強領導者重視與成員的同盟關係。但謝麗紅也發現將個別諮商過程的工作同盟量表應用於團體諮商上確實有其限制性，亦即，良好的治療效果已經不是單純諮商師與當事人兩者間，還牽涉到其他成員以及整個團體的狀態，並且藉由與其他成員的互動關係以及與治療師的關係當中得到助益。

研究者認為團體是系統的，成員在團體中具有互動性，非僅單一個體的結合，若能使用系統觀來編製團體諮商工作同盟量表，將更能反應真實的團體諮商工作同盟。儘管很多學者呼籲要重視團體歷程研究，可惜國內近二十年來研究仍較側重團體效果研究，對於團體為何有效以及針對團體歷程的研究還是屬於少數，其原因在於評估團體之客觀化量表較

為缺乏，也使得團體研究有所侷限。是故，領導者在帶領團體時需要對成員狀況有所了解與評估，能夠發展一個客觀化團體諮商工作同盟量表實屬重要。

針對以上動機，本研究目的在於編製與修訂團體諮商工作同盟量表，檢驗量表之信度與效度，希望能提升未來團體諮商工作同盟相關研究之發展與應用。

二、文獻探討

(一) 團體諮商工作同盟之意涵

1. 工作同盟之意義

Bordin 在 1979 年發表跨學派理論性的工作同盟架構，他認為個案想要改變，而諮商師是幫助其改變的經理人，其內涵包括三種相互依存的概念：

(1) 目標 (goal)：治療師依據自己的經驗及理論的知識，幫助個案找到他想要的工作目標，或至少是個案願意跟隨配合治療師的目標。Horvath 與 Greenberg (1986) 認為個案將會了解到此目標和自身相關，及了解到外顯及內隱層面的目標是一致的，而助人者能夠指出目標是建立在治療關係的直接或間接的證據，並且和個案分享及讓個案接受。

(2) 任務 (task)：治療師與個案要共同承諾合作參與，治療師依據不同諮商理論幫助並且教導個案如何處理其問題，而個案也必須配合治療師，共同達成目標任務。

(3) 聯結 (bond)：Horvath (1994) 指出聯結包括治療師與個案正向的人際依附複雜網絡。包括諮商師與個案的移情與真實關係 (Bordin, 1994)。Koch、Egbert 與 Coeling (2005) 認為聯結是建立在彼此互相尊重、信任及接受上，諮商師對個案表達同理、溫暖以及真誠。

2. 團體諮商工作同盟之概念

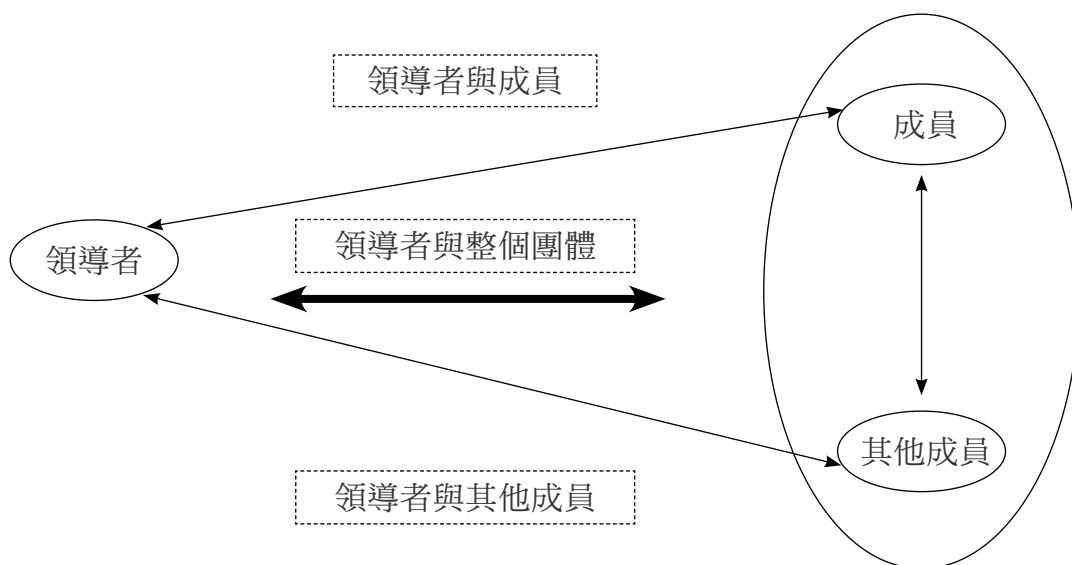
工作同盟不只在個別諮商中扮演重要角色，亦是團體諮商過程中的重要因素，Fuhri-man 與 Burlingamel (1990) 強調團體成員與領導者的良好關係，能增加團體的成功率，Glatzer (1979) 認為工作同盟是指團體成員與治療者或團體成員之間所建立的健全、實際的合作關係。Bordin (1979) 亦鼓勵能將同盟的概念運用到團體諮商中，研究團體領導者與成員間的同盟，O'Farrell (1986) 研究結果也顯示在研究諮商過程時應考慮領導者與成員間的同盟因素。研究者整理國內外歷年相關研究文獻，發現國內目前仍無任何直接的評估工具可測量團體工作同盟，而國外學者進行團體工作同盟相關研究時，則有兩種評估團體同盟的方式：

(1) 將個別諮商工作同盟量表應用於團體諮商

將個別諮商工作同盟量表直接修改運用於團體中，主要是藉由評估個別成員與領導者的工作同盟，關注在領導者與每一個團體成員的關係，將團體工作同盟視為每一個成員對於領導者工作同盟的集合體。此種同盟的概念，並未考慮到團體中人際系統狀態。

(2) 發展適合團體系統的工作同盟量表

認為團體與個別諮商不同，將團體視為一個系統，包括成員與其他成員間、成員與領導者彼此關係的聯結，牽涉到團體動力與系統的概念（如圖一），試圖發展適合團體的評估工具。



圖一 多樣的團體關係圖

人際系統工作同盟的意涵，即是將人際系統的概念融入工作同盟，依據不同的團體人際面向，結合作同盟內容向度－目標、任務、聯結來探究團體工作同盟。Gillaspay 等人（2002）指出不只是領導者與個案單純的兩人關係，團體人際系統包含以下四種關係：（1）領導者與成員：指領導者和個別成員的關係；（2）領導者與整個團體：指領導者與整個團體的狀態的關係；（3）領導者與其他成員：扣除個別成員，領導者與其他成員的關係；（4）成員與成員間：成員彼此之間的互動關係。

團體工作同盟學者有不同的定義，Marziali、Munroe-Blum 與 McCleary（1997）認為

每個團體成員與治療師培養情感聯結，並且共同承諾朝治療工作的目標前進。研究者認為工作同盟應考慮到成員與成員，以及成員與領導者的關係，將團體諮商工作同盟定義為：一種團體成員間與領導者在團體中目標及任務的合作一致性，彼此在人際互動上擁有情緒上的聯結，形成一種建設性的團體工作。

3. 團體諮商工作同盟之重要性

團體之評估對於一個團體是否成功扮演重要的角色。團體諮商工作同盟扮演一種形成性評估與結果性評估的角色，每次團體結束時，可藉工作同盟了解本次團體是否有符合成員的目標及需求，並且間接影響良好結果，扮演結果性評估的角色。除此之外，Glatzer (1990) 指出團體工作同盟扮演三種重要角色：(1) 幫助成員指正治療師的錯誤；(2) 團體成員能藉由同盟關係扮演治療師的輔助角色；(3) 團體中較佳的成員可協助較脆弱的成員發展較足夠的動機留在團體持續治療。

Bordin 於 1980 年指出同盟的破壞和修復，在成功的治療中可能是非常重要之事件。破壞和修復發生的間隔時間可能很短，本量表可在每次團體中定期施測，了解工作同盟的變化（引自 Horvath & Greenberg, 1994）。若檢視頻率比較低，則比較難捕捉到同盟變化狀態。謝麗紅（1995）指出同盟強度並非一成不變，因此成員在整個團體過程都應留意與成員間同盟的消長，領導者對於同盟越有敏察力，有助於領導者與成員建立良好關係。

在團體治療初期工作同盟如果未建立好，則很容易造成成員流失。當成員流失，治療師與個案均會經驗到一種挫敗、浪費努力、及士氣低落的感覺，並且會影響留在團體的成員，促使更多成員流失（McCallum, Piper, Ogrodniczuk, & Joyce, 2002）。許多研究指出團體工作同盟與團體效果有很大的影響力（謝麗紅，1995；Abouguendia, Joyce, Piper, & Ogrodniczuk, 2004; Bourgeois, Sabourin, Wright, & Wright, 1990; Brown & O'Leary, 2000; Budman, Soldz, Demby, & Feldstein, 1989; Johnson, Burlingame, Olsen, Davies, & Gleave, 2005; Johnson, Penn, Bauer, Meyer, & Evans, 2008; Joyce et al., 2007; Marziali, Munroe-Blum, & McCleary, 1997; Piper, Ogrodniczuk, Lamarche, Hilscher, & Joyce, 2005）。儘管許多研究均肯定團體工作同盟對團體發展的重要性，然而這些研究的團體諮商工作同盟量表大多是只考慮團體成員與領導者的關係，較無考量團體多元互動關係與領導者工作同盟對諮商結果的影響。

（二）團體諮商工作同盟之測量

研究者翻閱國內外相關文獻，國內目前並無針對團體工作同盟設計的量表，國外約有九種工作同盟量表運用於評估團體中的工作同盟，其運用的優劣勢如表一所示。

表一 團體工作同盟量表優劣勢分析表

團體工作同盟量表	優勢	劣勢
1 工作同盟量表 (WAI, Horvath & Greenberg, 1989)	分為治療師與個案版本，廣泛應用於個別諮商，研究豐富。	主要應用在個別諮商，運用於團體時，成員無法評估團體人際系統之工作同盟。
2 助人同盟量表 II (HAQ-II)	分為治療師與個案版本，共 19 個題項。	
3 工作同盟量表團體版 (WAI-G, Johnson et al., 2008)	評估治療師與成員彼此間的同盟。	將個別諮商工作同盟用詞改為團體。成員無法評估團體人際系統之工作同盟，未有量化統計驗證效度。
4 加州心理治療同盟量表團體版 (CALPAS-G, Lindgren, Barber, & Sandahl, 2008)	在個別諮商同盟量表有良好信效度。	
5 團體治療期間報告 (GTSR, Constantino, et al., 2007)	成員自陳量表，了解在團體中經驗到的感覺。	成員無法評估團體人際系統之工作同盟，未有量化統計驗證效度。
6 團體治療同盟量表 (GTAS)	理論架構清楚，考量到系統工作同盟架構。	未有量化統計驗證效度。
7 賓州助人同盟量表 (PHARM, Budman et al., 1989)	量表題項精簡為十個題項，已有考慮到成員之間同盟關係。	因為量表題項少，因此能評估工作同盟之向度有限，未有量化統計驗證效度。PHARM 未考慮到其他成員與領導者之同盟。TETAS 及 Alliance 成員無法評估團體人際系統之工作同盟。
8 艾德蒙頓治療同盟量表 (TETAS, Joyce et al., 2007)	量表僅六個題項，分為治療師與成員版，由於題項少，能快速評估同盟關係。	
9 同盟量表 (Alliance, Lorentzen, Sexton, & Hoglend, 2004)	量表僅五個題項，填答快速。	

傳統工作同盟將個別諮商工作同盟量表應用於團體諮商，主要是探討個別成員與領導者之間的關係。將工作同盟內涵融入人際系統架構，最大優勢在於可充分評估成員間、成員與領導者間，以及其知覺其他成員與領導者間的同盟狀態，協助領導者了解成員對團體工作同盟之主觀反應。然而所有團體工作同盟量表中，僅 GTAS 將系統的架構結合工作同盟的理論基礎外，其他量表均缺乏考量團體系統內涵。以下茲就 GTAS 之建構相關向度說明如下：

1. 內容向度

(1) 任務面向

Bordin (1979) 提出工作同盟有三個向度 - 目標、任務、聯結。他將任務向度關切在治療師對於個案的困難及期望改變所採取的治療的方法與技術。而 Pinosof 和 Catherall (1986) 擴大任務向度的概念，加入成員對於治療師的能力 (power) 與方法，以及治療師是否能了解個案，如「治療師擁有技巧與能力幫助我」。

(2) 目標面向

目標的贊同是合作的重要基礎，當成員與治療師均贊同工作目標時，代表目標向度較高。目標向度與現在成員所關切的問題有很大的關係。

(3) 聯結面向

指治療師與個案關係的品質，包含個案是否被治療師所接納，及是否關心和相信治療師。聯結向度關切個案是否願意讓治療師成為在治療過程中的重要他人。

2. 人際系統向度

Pinosof 與 Catherall (1986) 在 IPA 量表的貢獻最主要是加入人際系統的概念。Marziali 等人 (1997) 主要是依據 IPA 的構念修改成 GTAS 題項。

(1) 自我與領導者面向

主要是探討「成員對領導者」的關係，題項以「領導者和我」之敘述來反映彼此的狀況。

(2) 其他成員與領導者面向

指成員對領導者，以及與團體人際系統中之其他成員間關係的感受。題項用兩種方式產生，就正向 (positive) 的方式 - 以「所有其他團體成員」產生題項例如：所有其他團體成員關懷領導者這個「人」。就負向 (negative) 的方式 - 以「某些其他團體成員」產生題項，例如：領導者並不了解某些其他團體成員。

(3) 整個團體與領導者面向

指成員知覺到領導者與整個團體人際系統的關係感受。在 GTAS 指「整個團體和領導者」的關係，題項如：領導者對團體有幫助。

(4) 成員與其他成員面向

探討「其他成員和我」，了解成員彼此間的關係，題項如：「其他成員和我彼此對於團體的目標達成共識」。

(三) 團體諮商工作同盟與團體凝聚力、團體氣氛之關聯性

影響團體工作同盟的因素包括成員特質 (Abouguendia et al., 2004; Johnson et al., 2008; Taft, Murphy, King, Musser, & DeDeyn, 2003)、團體歷程因素 (謝麗紅, 1995; Johnson et al., 2005; Johnson et al., 2008; Lindgren et al., 2008)、領導者與成員關係因素 (Abouguendia et al., 2004)、領導者技術與能力因素 (Woody & Adessky, 2002)。

Johnson (2004) 指出團體凝聚力與團體氣氛最常應用來反映成員與整個團體的關係。許多學者認為團體工作同盟與團體凝聚力的內涵是非常類似的 (Joyce et al., 2007; Marziali et al., 1997; MacKenzie et al., 1998)。Budman 等人 (1989) 認為團體凝聚力之於團體等同於工作同盟與個別治療的關係。謝麗紅 (1995) 研究發現同盟與團體氣氛彼此有顯著關係，團體投入氣氛越高，工作同盟越強。是故，研究者選定團體凝聚力、團體氣氛兩個變項，作為本量表的效標，茲分述其關連性如下：

1. 團體諮商工作同盟與團體凝聚力之關聯性

團體凝聚力是團體歷程中很重要的一個治療因子，Yalom (1995) 認為團體凝聚力是當成員在團體中感到自在，覺得有歸屬感、彼此支持與信任，則團體無形中會產生一種吸引力，讓成員更願意留在團體中。

Johnson 等人 (2008) 指出良好的團體凝聚力有助於團體工作同盟的建立，另外，Lindgren 等人 (2008) 強調在團體開始前篩選合適的成員之重要性，若能在團體初期關係建立良好，有正向情緒聯結及歸屬感，會有助於形成團體凝聚力。而團體凝聚力將是成員願意認同參與治療過程以及設定目標的基礎，即形成整個團體的工作同盟。

團體凝聚力是一種團體安全接納的氣氛，讓成員感覺歸屬感，感受到自己是團體的一份子，覺得團體有吸引力而更願意留在團體中且能分享個人議題。本研究以王麗斐和林美珠 (2000) 團體治療性因素量表－對團體正向感覺分量表之分數來評估團體凝聚力。

2. 團體氣氛與團體工作同盟之關聯性

團體氣氛係指團體成員在團體中的多重人際交互作用所共同創造的一種氛圍與環境氣氛 (MacKenzie, 1983)。是一種團體內部環境之持久特質，讓團體成員能有所體驗，及影響成員的行為，團體氣氛越好，成員能相互關懷，增加回饋與自我揭露的行為，團體凝聚力也會越高 (謝麗紅, 1995)。本研究以 Mackenzie (1983) 團體氣氛量表簡式 (Group Climate Questionnaire-Short Form) 評估團體氣氛中成員的投入、逃避、衝突等氣氛，因為有多達四十篇的研究報告顯示此量表與工作同盟有顯著的關聯性 (MacKenzie et al., 1998)。

Johnson (2004) 研究團體工作同盟、團體氣氛、團體凝聚力之間彼此在架構上有交

互的關聯性，Schwartz (2004) 探討工作同盟、團體氣氛及成員自我效能對於危險駕駛團體結果的影響。茲整理其相關研究數據如下表二：

表二 Johnson 及 Schwartz 研究團體工作同盟、團體氣氛、團體凝聚力相關摘要表

		投入	逃避	衝突	團體凝聚力
Johnson (N=459)	成員與其他成員				
	聯結	.542*	-.172*	-.411*	.816*
	任務	.468*	-.051*	-.313*	.609*
	目標	.443*	-.140*	-.325*	.582*
	成員-領導者				
	聯結	.455*	-.141	-.329*	.617*
Schwartz (N=74)	成員-領導者				
	團體工作同盟	.60***	-.18	-.39***	
	聯結	.57***	-.17	-.42***	
	任務	.55***	-.11	-.35**	
	目標	.45***	-.20	-.25***	

資料來源：引自Johnson, J. E. (2004). Group climate, cohesion, alliance, and empathy in group psychotherapy: Multilevel structural equation models. Unpublished doctoral dissertation, University of Brigham Young, Utah, US. Schwartz, E. (2004). Therapeutic alliance, group climate, and client self-efficacy: Influences on outcome in group therapy for driving anger reduction. Unpublished doctoral dissertation, University of Colorado, Colorado. (研究者整理)

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

由以上觀之，團體工作同盟之「聯結」向度，不管在成員與其他成員、成員與領導者均與「投入」、「衝突」、及「團體凝聚力」相關最高。亦可發現團體工作同盟越高，成員投入越多，逃避及衝突也越低。高的投入氣氛，呈現高的團體凝聚力及正向的工作氣氛，顯示出類似於個案如何看待與治療師在對目標的贊同、認同達成目標的方式、及與治療師與成員的聯結。

貳、研究方法

本研究目的在編製與修訂「團體諮商工作同盟量表」，並且了解團體工作同盟與團體氣氛、團體凝聚力的關係。本量表翻譯 Marziali 等人 (1997) 量表之題項，透過驗證性因素分析量表的建構，再根據驗證性因素分析後的量表建構考驗內部一致性、建構效度、效標關聯效度，以作為此評量工具信效度考驗之參考。

一、研究樣本與抽樣方式

本研究以全台灣心理、諮商相關領域碩士層級以上擔任團體領導者之研究生、諮商心理師、臨床心理師或大學層級輔導與諮商相關科系之準諮商員所帶領團體諮商之成員為研究對象。

為取得不同性質與對象的團體資料，廣對國內實施團體可能機構徵求領導者所帶領成長團體、諮商與治療團體、心理教育團體之成員同意參與本研究。考量成員認知填答能力，研究對象取自高中職以上，並不包括嚴重精神人格疾患（如妄想、幻聽..等）之團體。為顧及團體工作同盟會隨著團體進行有所變動，影響測驗結果的解釋性，因此徵得機構、領導者、與成員同意後，取樣階段盡量集中在團體中期，為避免團體最後一次填寫易產生天花板效應而高分作答，因此不取樣最後一次團體。考量團體歷程與動力之影響，研究取樣之團體成員人數至少六人以上，不包括工作坊之團體，取樣之團體每周固定進行團體諮商。取樣時，每個自願參與本研究的團體成員在該次取樣的團體結束後，立即填寫本研究問卷。

預試樣本共徵得 24 個機構，36 個團體，刪除無效樣本後，共取得 274 個樣本進行預試分析。正式樣本共徵得 29 個機構，41 個團體，刪除無效樣本後，共取得 318 個樣本進行正式分析。

二、研究工具

（一）Marziali編製之團體工作同盟量表（GTAS）

Marziali 等人（1997）編修 Pinsof 與 Catherall（1986）之綜合心理治療同盟量表 - 家庭、婚姻與個別治療量表（Integrative Psychotherapy Alliance Scale: Family, couple and individual therapy scales, IPA），將家庭版修訂成為團體治療同盟量表（Group Therapy Alliance Scale, GTAS），將量表中的關於家庭的用語，改為應用於團體，例如「家庭成員」改為「團體成員」。共有三十六題，依照 Likert 七點量尺評估每一個成員與治療師之同盟、與其他團體成員之同盟、和整個團體之同盟。原量表有十八題是反向計分，項目加總起來即團體工作同盟之分數，分數越高代表工作同盟越強，正向題從完全贊同 7 分，至完全不贊同給 1 分，反向題則填寫完全贊同給 1 分，其他依此類推。一半題項為正向題，一半為反向題，正反向題項一致目的是減少實驗偏誤（experimental bias）影響測驗反應或對於治療期待的可能性（Marziali et al., 1997）。

Marziali 等人（1997）研究能支持量表的信度及預測效度。Gillaspy 等人（2002）使用 GTAS 量表總分對團體效果的評估，內部一致性高達 .95，並支持量表總分的使用。本量表採取自陳量表的方式來衡量同盟，假設同盟最初起源於個人所經驗到的狀態，而不是行為的現象。由於 Pinsof 和 Catherall（1986）、以及 Marziali 等人（1997）並未進行統計及量化研究考驗量表之架構，因此在本研究進一步針對量表之信、效度作檢驗。

(二) 團體氣氛量表-簡式 (GCQ-S)

團體氣氛量表 - 簡式為 MacKenzie (1983) 所編製，本量表包含 12 個題項，由成員填寫對團體的知覺，包括投入 (engagement)、逃避 (avoidance)、衝突 (conflict) 等三個分量表，各分量表總分越高，表示在該分量表的表現特質越強。各分量表間相關介於 .18 到 .44 之間，各分量表之 α 係數分別為「投入」.94，「逃避」.92，「衝突」.88 (Kivlighan, Multon, & Brossart, 1996)。

(三) 團體治療性因素量表—對團體正向的感覺分量表

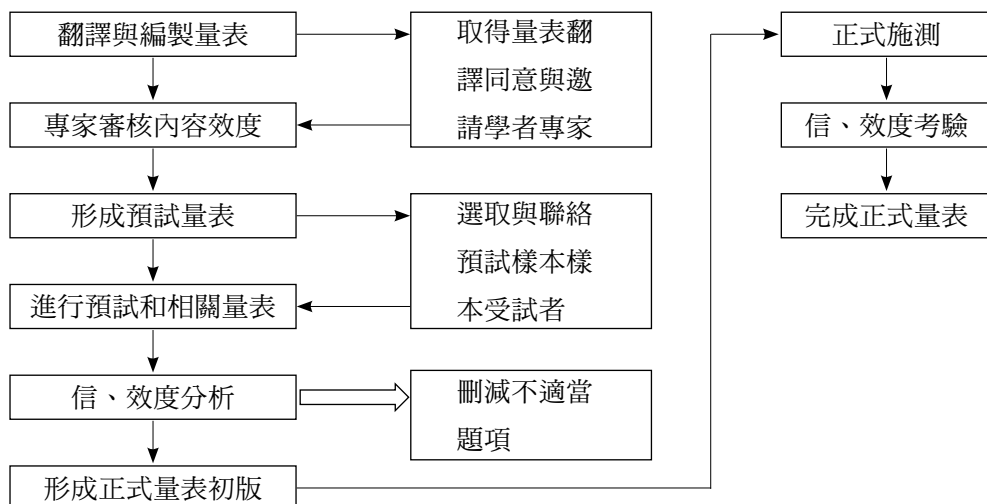
本研究以王麗斐和林美珠 (2000) 團體治療性因素量表—對團體正向的感覺分量表之分數來評估團體凝聚力，研究者取得原量表作者同意後使用作為效標。此分量表共有 9 個題項，聚集林美珠與王麗斐 (1998) 研究之「信任感」與「團體凝聚力」兩個因素成為一個因素，與 Yalom 所提的「團體凝聚力」相似，題項內容與信任、投入、團體的接納、支持有關，故取名為「對團體正向的感覺」。量表採 Likert 6 點量尺評量，由受試者從「0」代表沒有發生到「5」代表有發生非常有幫助，本量表每個題項因素負荷量均在 .51 以上，內部一致性 α 係數為 .92。

三、研究程序與資料分析

本研究進程序，如圖二，以下加以說明：

(一) 設計與編製階段

(二) 驗證階段



圖二 本研究進行流程圖

（一）量表題項的翻譯與編製

本量表依文獻分析每一題項目均符合工作同盟的概念，研究者參照 Marziali 等人（1997）所編製之 GTAS 量表，使用反覆翻譯法（Back translation）先將量表翻譯成中文，邀請五位專家學者提供意見後，校定量表字詞與用語，再將中文題項翻譯成英文，並與一位留美之國內某國立大學心輔系教授討論與檢核英文之差異。由於國內較少以「治療」稱呼，考量國情之差異，因此在翻譯時將「治療師」（therapist）翻譯成「領導者」，「在這次治療中」（in this therapy）譯成「在這次團體中」。最後將翻譯之英文寄回給 Marziali 教授，請其協助評鑑與原量表題項符合之程度，並針對其回函建議，進行修改翻譯題項，形成預試量表。

（二）專家審核內容效度

研究者將翻譯之量表給國內五位專家進行內容效度之審查，五位皆具有國內外教育心理相關博士學位與國內諮商心理師執照，並兼具團體諮商理論與實務經驗或工作同盟理論之專家學者，目前在國內各大學擔任教職或團體諮商實務工作，分別就翻譯後量表進行題項之歸類，並請專家對研究者所譯團體工作同盟量表字詞提出意見，作為進一步修正之參考。

（三）預試

取得研究對象同意後進行預試，研究者盡量親自施測，在施測過程中說明作答方式，強調對受試者個人資料之保密後進行施測。如不能親自施測之團體，則在施測前與領導者溝通，使其了解施測之注意事項，並檢附施測說明書，使施測過程標準化。並於團體結束後，與領導者討論施測時是否有特殊狀況或疑問。

（四）進行題項考驗

將本量表預試所得資料，進行鑑別力分析、項目分析、及驗證性因素分析，將不適當的題項刪除與修正，形成正式量表。

（五）驗證性因素分析

因素分析分為探索性因素分析（Exploratory Factor Analysis, EFA）與驗證性因素分析（Confirmatory Factor Analysis, CFA）（吳明隆，2009a），由於本研究已經具有理論基礎及量表架構，因此採用驗證性因素分析驗證量表之建構效度。

（六）形成正式量表

將鑑別力分析、項目分析、及驗證性因素分析後所組成的量表，將預試量表刪題後，

並重新將題項編制題號後形成正式量表。

(七) 正式量表施測

將正式量表進行施測，並檢視驗證性因素分析之狀況，並對量表進行信度、效度考驗，完成本研究之正式量表。待資料回收後，剔除其中有明顯反應心向與作答不完整者，並以 SPSS 17 (陳正昌、程炳林, 1998) 與 AMOS 18 (吳明隆, 2009a) 等統計套裝軟體，進行下列的資料分析程序：

1. Cronbach's α 係數

考驗各分量表題項間內部一致性品質。

2. 相關係數考驗

以積差相關係數計算團體諮商工作同盟、團體凝聚力、及團體氣氛之相關，考驗本量表之效標關聯效度。

3. 驗證式因素分析

以 SEM 考驗本研究實徵資料與理論結構的符合程度，以瞭解本量表的建構效度。

參、研究結果

一、團體諮商工作同盟量表編製結果

預試資料經過項目分析及驗證性因素分析刪修題項後，全量表共包含 32 題，分為兩個因素向度：內容向度－目標有 8 題，任務 13 題，聯結 11 題，系統向度－成員與領導者有 11 題，其他成員與領導者共 9 題，成員與其他成員 7 題，整個團體與領導者 5 題，其中 15 題為反向題，17 題正向題，為 3×4 因素矩陣。

(一) 項目分析

題項考驗採用總分最高 27% 受試者為高分組，總分最低 27% 受試者為低分組，進行極端組差異比較，臨界比值 (critical ratio, CR) 未達 .05 顯著水準者予以淘汰。其次，和諧度分析上，計算各題得分與總分之積差相關係數，呈現負相關或相關係數未達 .05 顯著水準之題項淘汰。而平均數過高或過低、標準差小於 .60、偏態係數接近正負 1、t 檢定未達 .05 的顯著水準，或刪題後分量表的內部一致性提高者，皆為品質較為不良的試題項目 (王文科、王智弘, 2006)。本量表在預試之鑑別力考驗方面，以極端組差異比較，32 個

題項之臨界比均達 .001 顯著水準。儘管部分題項平均數、偏態係數偏高或刪題後內部一致性提高（如附件一），為避免單一統計依賴，題項之選擇須多元參照各項指標，除了項目分析外，一併考量題項之因素負荷量、量表的架構性、是否能增加量表內涵之多元性及反映該向度的重要內涵，研究者在綜合考量下，部分題項雖和諧度分析不理想，但未予以刪除。

（二）驗證性因素分析

本量表分為兩個向度，進行 CFA 時，會同時考驗是否為三個內容向度與四個人際系統向度之 3×4 之因素矩陣。在內容向度之效度檢測部份，本研究以 AMOS18 版進行驗證性因素分析，以最大概似估計法（Maximum Likelihood Estimation, MLE）進行各構念衡量模式（Measurement Model）之適合度檢定，發現產生「非正定矩陣」（not positive definite）違反基本假定的情況。Diamantopoulos 與 Sigaw（2000）指出若是假設模式與實徵資料的相容性低，雖達到收斂程度，但可能許多參數產生無法合理的解釋，產生如變項間相關係數絕對值超過 1、出現負的誤差變異量、共變數矩陣、或相關矩陣非正定等「不可接受的值」（non-admissible solution）情況發生。Rindskopf 於 1984 年認為實務上的不足辨識，如：觀察變數相關太高、或錯誤模型假定均有可能導致非正定矩陣之問題（引自張偉豪，2011）。研究者認為有此問題，可能在於目標與任務之間有部分題項相關過高，張偉豪（2011）指出倘若變數與變數之間模式修正指標（Modification indices, MI）過高，代表兩變數有共線性因素存在。研究者為避免非正定矩陣的狀況，將兩變項 MI 值過高者刪除，以檢驗是否能解決違反基本假定之問題。

研究者將目標與任務兩者 MI 值共變最高者依序刪題，首先目標第 20 題以及任務第 21 題 MI 為 66.07，考量目標題項較少，因此刪除第 21 題，刪題後仍然有非正定矩陣之狀況，MI 值第二高為第 5 題，以及第 15 題 MI 為 56.37，但由於此兩題歸類於同任務因素，並且均在成員與其他成員系統向度，相關過高為一般現象，因此不予刪除。MI 值第三高者為第 12 題及第 7 題，MI 為 55.29，考量目標題項較少，因此刪除第 7 題，刪題後並無非正定矩陣之狀況。在人際系統向度效度檢測部份，以 MLE 法進行各構念衡量模式之適合度檢定，同樣也產生「非正定矩陣」違反基本假定的情況。可能是由於系統向度間關係相關太強（因為系統間向度內又包括內容向度）導致此種情況，因此研究者將兩者 MI 值過高者刪除。第 27 題與 24 題，刪除第 27 題，第二高為第 19 題與 24 題，研究者考量本量表主要還是評估成員本身與領導者的關係，因此刪除第 24 題，刪題後並無非正定矩陣之狀況。

表三 原始量表向度、各分量表、題項與刪題後分配情形

內容向度					原量表 正式量表	
	目標	任務	聯結	總題項	總題項	
人際向度						
成員與領導者	2 (-) 8 (+)	14 (-) 17 (-) 21 (+) 【刪除】 22 (-) 26 (+)	1 (+) 3 (+) 19 (-) 29 (-) 36 (-)	12	11	
其他成員與領導者	9 (-) 18 (+)	13 (+) 27 (-) 【刪除】 28 (+) 31 (+) 34 (-)	6 (+) 11 (+) 24 (-) 【刪除】 32 (-)	11	9	
成員與其他成員	20 (+) 25 (-)	5 (+) 10 (-) 15 (+)	30 (+) 35 (-)	7	7	
整個團體與領導者	12 (-) 23 (+)	4 (-) 7 (-) 【刪除】 16 (+)	33 (+)	6	5	
原量表總題項	8	16	12	36	32	
正式量表總題項	8	13	11	32		

註：橫列代表人際面向的類別，直行代表內容面向的類別。每一格數字代表項目題號，正負號指項目正向或負向的觀點。直行的總和被平均來產生內容面向分數，而橫列的總和被平均來產生人際面向分數。共15題反向題，17題正向題。（經刪題後所形成的新量表必須將題目重新編制題號，所以各題題號有所變動與原量表題號將有所不同）

二、團體諮商工作同盟量表信效度分析結果

(一) 量表信度分析

表四 正式量表內容向度與系統向度構面之信度分析表

構面名稱	Cronbach's α
目標	.86
任務	.89
聯結	.81
成員與領導者	.88
其他成員與領導者	.86
成員與其他成員	.79
整個團體與領導者	.80
全量表	.95

由表四可知，本研究之量表整體內部一致性為 $\alpha = .95$ ，就內容向度而言， α 值介於 .81 至 .89 之間；就系統向度而言， α 值介於 .79 至 .88 之間。顯見本量表具有良好的內部一致性。

(二) 量表效度分析

研究者分別針對量表的效標關聯效度、建構效度、收斂效度與區辨效度等四個部分進行分析：

1. 效標關聯效度

如表五，在效標關聯效度方面，本量表總分數與團體氣氛量表之積差相關係數，投入分量表為 $\gamma = .576$ ，逃避分量表為 $\gamma = .186$ ，衝突分量表為 $\gamma = -.267$ ，與團體凝聚力之 $\gamma = .725$ 。唯與逃避分量表呈正相關與假設不符，研究者參閱成員填答資料，發現在 GCQ-S 第五題「團體中大家會依賴團體領導者的指示」填寫「幾乎是」、「經常」、「相當多者」占全體的 84%、及第九題「在團體中，大家會以可被團體接受的方式來表現」填寫「幾乎是」、「經常」、「相當多者」占全體的 81.5%，研究者推測可能原因為華人較依賴團體領導者的指示，且認為要遵循規範，較少表達自我有關。

表五 團體工作同盟、團體凝聚力、與團體氣氛之相關表

	團體凝聚力	投入	逃避	衝突
團體工作同盟總分	.725**	.576**	.186**	-.267**
目標	.642**	.526**	.148**	-.206**
任務	.693**	.547**	.175**	-.268**
聯結	.709**	.556**	.186**	-.269**
成員與領導者	.657**	.503**	.160**	-.225**
其他成員與領導者	.681**	.572**	.190**	-.250**
成員與其他成員	.705**	.542**	.126*	-.232**
整個團體與領導者	.549**	.449**	.190**	-.285**

* $p < .05$; ** $p < .01$

2. 建構效度

為了解本量表理論模式的適切性，研究者先進行模式驗證，發現理論模式中的各項估計參數並不理想，李茂能（2006）指出 CFA 分析中通常假定測量誤差間應該獨立無關，誤差相關指理論建構無法解釋到的變異量，在不同指標變項上發生共變之現象，可能是出自於題目系統的內容偏差，如題目內容與其他題目有高度的相關或重複。由於本量表題項建構的方式，容易導致題目系統內的相關，因此需要藉由模式校正來檢證整體適配度。

研究者首先選取各題項間誤差變項間共變關係較大者，釋放其彼此間的共變數估計參數，並承認兩兩誤差變項間共變關係的存在，藉由上述的模式修正程序，本量表修正後驗證式因素分析結果如下：

(1) 內容向度

Bagozzi 和 Yi（1988）認為模式適配度評鑑必須從三方面指標來評量：（1）基本適配度（preliminary fit criteria）；（2）整體模式適配度（overall model fit）；（3）模式內在結構適配度（fit of internal structure of model）。研究者依據下列原則檢驗模式適配性（陳正昌、程炳林，1998；Bagozzi & Yi, 1988; Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998）：就基本適配度而言，誤差變異無負值、且達 .01 的顯著水準、因素負荷量介於 .40 至 .95 之間；就整體模式適配度而言，卡方值（ χ^2 ）是否未達到 .01 的顯著水準、卡方值/自由度（ χ^2/df ） < 5 、 $GFI > .90$ 、 $RMSEA < .08$ 、 $CFI > .90$ 、 $TLI > .90$ 、 $SRMR < .08$ ；就內在結構適配度而

言（內在品質），估計參數都達顯著水準、潛在變項的平均抽取變異量（average variance extracted, AVE）達 .50 以上、潛在變項的組合信度（composite reliability, CR）達 .60 以上。整體而言，如表八修正之後模式契合度良好，僅 GFI 值未符合適配指標，因素負荷量介於 .464 ~ .743，如表六與表八，顯示正式量表修正後內容向度具有可接受之建構效度。

表六 正式量表內容向度修正後之整體模式評估數值

$$\chi^2 = 875.799 \quad df = 424 \quad p = .000$$

指標	適配標準與臨界值	檢定結果數據	模式適配判斷
χ^2/df	<5	2.06	是
RMSEA	<0.08	.05	是
CFI	>0.9	.91	是
SRMR	<0.08	.05	是
TLI	>0.9	.90	是
GFI	>0.9	.84	否

(2) 人際系統向度

人際系統向度同樣依據內容向度的原則來檢驗模式適配性，結果如表七修正之後模式契合度良好，僅 GFI 值未符合適配指標，因素負荷量僅第 32 題為 .481，其於均大於 .50。如表七與表九，顯示正式量表修正後人際向度具有可接受之建構效度。

表七 正式量表人際系統向度修正後之整體模式評估數值

$$\chi^2 = 874.738 \quad df = 425 \quad p = .000$$

指標	適配標準與臨界值	檢定結果數據	模式適配判斷
χ^2/df	<5	2.05	是
RMSEA	<0.08	.05	是
CFI	>0.9	.91	是
SRMR	<0.08	.05	是
TLI	>0.9	.90	是
GFI	>0.9	.84	否

表八 團體諮商工作同盟正式量表內容向度模式參數估計摘要表

測量指標	非標準化 參數估計值	標準誤	T值 (C.R)	因素負荷量 (標準化參 數估計值)	R ² (信度係數) SMC	組合信度	平均變異量 抽取值
目標分量表						.82	.38
2	1.000	-----	-----	.523	.274		
7	.981	.116	8.443*	.645	.416		
8	1.002	.133	7.561*	.539	.29		
11	.905	.106	8.536*	.645	.417		
17	1.027	.119	8.646*	.679	.46		
19	1.111	.127	8.753*	.693	.481		
21	.98	.111	8.859*	.711	.505		
22	.89	.131	6.8*	.464	.215		
任務分量表						.89	.39
13	1.000	-----	-----	.595	.354		
4	.905	.097	9.345*	.625	.39		
5	.801	.09	8.939*	.59	.349		
9	.696	.093	7.463*	.399	.159		
12	.96	.093	10.272*	.712	.507		
14	.737	.085	8.702*	.568	.322		
15	.805	.083	9.698*	.663	.439		
16	.896	.088	10.155*	.699	.488		
20	.89	.086	10.296*	.712	.508		
23	.951	.09	10.598*	.743	.551		
24	.873	.095	9.165*	.568	.375		
27	.935	.089	10.467*	.612	.545		
30	.944	.086	10.926*	.582	.339		
聯結分量表						.87	.38
1	1.000	-----	-----	.674	.455		
3	1.047	.089	11.826*	.726	.527		
6	1.009	.092	11.203*	.673	.453		
10	.983	.104	9.471*	.569	.324		
18	1.024	.105	9.766*	.597	.357		
25	1.053	.101	10.419*	.641	.411		
26	1.321	.125	10.566*	.651	.423		
28	1.301	.127	10.249*	.632	.399		
29	.743	.076	9.753*	.586	.344		
31	.996	.112	8.907*	.542	.294		
32	.957	.124	7.697*	.464	.215		

* $p < .05$

表九 團體諮商工作同盟正式量表人際系統向度模式參數估計摘要表

測量指標	非標準化 參數估計值	標準誤	T值 (C.R)	因素負荷量 (標準化參 數估計值)	R ² (信度係數) SMC	組合信度	平均變異量 抽取值
成員與領導者分量表						.89	.42
2	1	-----	-----	.538	.289		
7	.908	.107	8.457*	.613	.376		
13	1.087	.131	8.296*	.594	.353		
20	1.039	.108	9.649*	.763	.581		
23	1.038	.109	9.5*	.753	.567		
16	.995	.106	9.36*	.721	.52		
1	.824	.095	8.695*	.644	.414		
3	.854	.095	9.04*	.686	.471		
25	.984	.108	9.136*	.692	.479		
18	.983	.11	8.902*	.665	.442		
32	.854	.12	7.139*	.481	.231		
其他成員與領導者分量表						.86	.42
8	1	-----	-----	.548	.3		
17	.988	.111	8.934*	.665	.442		
12	1.088	.113	9.629*	.744	.553		
24	1.043	.115	9.045*	.671	.451		
27	1.021	.107	9.52*	.742	.551		
30	1.07	.126	8.479*	.608	.37		
6	0.85	.096	8.89*	.652	.425		
10	.851	.106	8.031*	.566	.32		
28	1.18	.131	9.002*	.658	.433		
成員與其他成員分量表						.80	.38
31	1	-----	-----	.514	.264		
26	1.531	.181	8.448*	.712	.508		
14	1.128	.141	8.019*	.657	.432		
9	1.182	.172	6.864*	.51	.261		
5	1.188	.148	8.041*	.662	.439		
22	1.177	.169	6.96*	.513	.263		
19	1.38	.163	8.445*	.72	.519		
整個團體與領導者分量表						.80	.45
11	1	-----	-----	.701	.491		
21	1.006	.085	11.871*	.717	.514		
4	1.092	.096	11.427*	.67	.449		
15	.912	.083	10.936*	.664	.441		
29	.684	.069	9.985*	.598	.358		

* $p < .05$

3. 收斂效度

指測量相同潛在特質或構念的指標變項會位於相同的因素層面中（吳明隆，2009b）。本研究依據 Anderson 與 Gerbing（1988）建議收斂效度分析準則、Bagozzi 與 Yi（1988）提出之驗證性因素分析評估標準建議數據進行評量：（1）各指標之因素負荷量皆具顯著性；（2）各構面之組合信度（CR）高於 .70；（3）平均萃取變異量（AVE）高於 .50，但 .40 仍可接受，其因 Fornell 與 Larcker（1981）指出若 AVE 低於 .50，但構面之 CR 高於 .60，則該構面仍具收斂效度。

（1）內容向度

如表八，在內容效度的衡量模型中，其各衡量指標因素負荷量除了第 9 題因素負荷量分別為 .399，第 22 及 32 題為 .464，均高於 0.3，低於 0.5 尚可接受範圍，其他皆為高於 .50 以上；CR 為 .82、.89、.87，AVE 為 .38、.39、.38，CR 均高於 .70。

（2）人際系統向度

如表九，在人際系統向度衡量模型中，其各衡量指標因素負荷量皆高於 .50 以上；CR 為 .89、.86、.80，AVE 為 .42、.42、.38，CR 均高於 0.7。因此，根據資料分析符合 Anderson 和 Gerbing（1988）建議收斂效度分析準則、Bagozzi 與 Yi（1988）提出之驗證性因素分析評估標準，顯示本量表之收斂效度屬可接受範圍。

4. 區別效度

指構面所代表的潛在特質與其他構面所代表的潛在特質間，有低度相關或顯著差異存在，因素構念的相關係數顯著不等於 1（吳明隆，2009b）。本研究依據 Gaski 與 Nevin（1985）指出二構面的相關係數小於個別的 Cronbach's α 信度係數，表示此二構面具有區別效度。

（1）內容向度

如表十，本研究使用 SPSS17 進行各衡量變項之相關係數矩陣分析，將分析資料整理於表均符合上述兩項檢定區別效度準則，顯示本量表內容向度區別效度良好。

表十 正式量表內容向度區別效度分析暨變數相關係數表

構面	目標	任務	聯結	組合信度	平均萃取變異量
目標	1			.82	.38
任務	.82**	1		.89	.39
聯結	.76**	.85**	1	.87	.38
Cornbach's α	.86	.89	.81		

* $p < .05$; ** $p < .01$

(2) 人際系統向度

如表十一，除了人際向度之成員與領導者及整個團體領導者較無法區辨外，其餘均符合上述兩項檢定區別效度準則，顯示本量表人際系統向度區別效度良好。

表十一 正式量表人際系統向度區別效度分析暨變數相關係數表

構面	成員與 領導者	其他成員 與領導者	成員與 其他成員	整個團體 與領導者	組合 信度	平均萃取 變異量
成員與領導者	1				.89	.42
其他成員與領導者	.81**	1			.86	.42
成員與其他成員	.72**	.76**	1		.80	.38
整個團體與領導者	.81**	.74**	.62**	1	.80	.45
Cornbach's α	.88	.86	.79	.80		

* $p < .05$; ** $p < .01$

肆、討論與建議

一、討論

(一) 團體諮商工作同盟量表題項共32題

原量表在內容向度因素上分為：目標、任務、聯結，在人際系統向度上分為：成員與領導者、其他成員與領導者、成員與其他成員、及整個團體與領導者的關係，為 3×4 之因素矩陣，共36題。本研究經過預試後，刪掉4題題項變成32題。由於原量表以因素矩陣的方式設計題項，使得內容向度包含人際向度，人際向度中又包含內容相度，同一題項分屬兩個向度，彼此相關性很高，因此在進行驗證性因素分析時，產生「非正定矩陣」的問題，經過刪題後，正式量表雖無違反基本假定之狀況，但仍須模式校正才有較佳的適配度，此部分可能反映以二因子架構編擬題項造成系統性問題。

另外，在量表設計向度上，原量表在人際向度上會有一些重疊較難區分之處，如「其他成員與領導者」和「整個團體與領導者」這兩個向度，其他成員與領導者加上填寫量表的成員本身，就等於整個團體與領導者，這兩個向度意涵有模糊難分之處。由於原量表的研究者 Marziali 等人 (1997) 並未針對量表進行鑑別度、項目分析、效度分析以及驗證性因素分

析等量化統計方法來檢驗量表，所以無法發現存在此種現象，這也是本研究的發現與貢獻所在，亦是未來進一步編製本土化的團體諮商工作同盟量表時應該慎重思考與待釐清之處。

(二) 團體諮商工作同盟量表具有良好之鑑別度

本研究依所得之預試量表樣本先進行項目分析，其中發現第 3、6、10、12、16、17、19、22、23、25、29、33 等題項，在和諧度分析較不理想，但研究者因綜合考量該題項的各項指標表現，如一併考量題項之因素負荷量、量表的架構性、是否能增加量表內涵之多元性、及反映該向度的重要內涵，而未予以刪除。大體而言，本量表具有良好的鑑別力，題項能充分鑑別高低分組同盟的差異。

據此，團體領導者可藉此量表評估出團體工作同盟發展較不理想的成員，適當介入處理，以避免成員流失或降低團體療效，正如 Glatzer 等人（1990）指出團體工作同盟在團體過程中扮演三種重要角色：（1）團體工作同盟能幫助成員指正治療師的錯誤；（2）團體成員能藉由同盟關係扮演治療師的輔助角色；（3）團體中較佳的成員可協助較脆弱的成員發展較足夠的動機留在團體持續治療。

(三) 團體諮商工作同盟量表的信度與效度

1. 量表具有良好的內部一致性

本研究之量表整體內部一致性為 $\alpha = .95$ ，就內容向度而言， α 值介於 .81 至 .89 之間；就系統向度而言， α 值介於 .79 至 .88 之間，此研究結果比 Marziali 等人（1997）研究所得的內部一致性 .88 較高，而與 Gillaspay 等人（2002）研究所得內部一致性 .95 相同，顯見本量表具有穩定的可信度。

2. 量表具有理想的效標關聯效度

(1) 本量表與團體凝聚力之關聯

本量表總分與團體凝聚力之積差相關係數為 $r = .725$ （達 .05 顯著水準）。研究結果符合許多學者文獻所言：團體工作同盟與團體凝聚力的內涵有其相似之處，特別是在「內容向度」之聯結向度（Joyce et al., 2007; MacKenzie, Safran, & Muran, 1998; Marziali et al., 1997）。由表五統計資料可發現本研究結果團體凝聚力與聯結相關最高，與目標相關最低。Gillaspay 等人（2002）、Johnson（2004）亦發現團體工作同盟之聯結向度與團體凝聚力高相關，與國外研究相驗證，顯示當成員感到親密與信任的聯結，成員越能在團體中感到自在，有歸屬感、並越能彼此支持。

本量表「人際系統向度」部分，可發現人際系統各向度均與團體凝聚力呈現顯著相關，

其中「成員與其他成員」與團體凝聚力相關最高為 $\gamma = .705$ ，與 Johnson (2004) 的研究結果相同，顯見團體工作同盟之「成員與其他成員」與團體凝聚力較相似，均是探究成員間彼此凝聚在一起的感覺。

(2) 本量表與團體氣氛之關聯

本量表總分與團體氣氛量表之積差相關係數，投入分量表為 $\gamma = .576$ ，逃避分量表為 $\gamma = .186$ ，衝突分量表為 $\gamma = -.267$ ，其中，「內容向度」、「人際系統向度」與團體氣氛各項分量表相關呈現類似的狀態。除與逃避分量表相關不符外，上述相關係數皆達 .05 顯著水準，顯見本量表符合文獻研究結果，許多研究顯示團體氣氛之投入與團體工作同盟有正向的關聯性，成員投入越高，團體工作同盟也越高，而逃避與衝突則與團體工作同盟有負向的關聯性，成員逃避與衝突越多，則同盟分數越低（謝麗紅，1995；Johnson, 2004, 2005; Schwartz, 2004）。

至於本量表與逃避分量表呈現正相關不符合文獻假設的部分，研究者推測可能原因為華人較依賴團體領導者的指示，且認為要遵循規範，較少表達自我有關。王麗斐與林美珠 (2000) 亦發現部分團體治療性因素如：「認知性的獲得」、「對團體正向的感覺」、「行動力的引發」、「利他」及「建議的提供」與逃避性有關。華人較偏向集體主義的文化，將團體目標看得比個人目標重要，看重人為群體的一份子，看重人際關係的和諧（洪莉竹、陳秉華，2005），王麗斐與林美珠 (2000) 認為是否反映本土團體之特色，仍待未來研究進一步探討代表之意涵。

由以上觀之，本量表反映先前研究之「聯結」與「投入」、「團體凝聚力」的相關性外，亦進一步探究成員知覺「成員與其他成員」、「整個團體與領導者」的同盟狀態對於團體扮演重要角色，顯見，團體工作量表的人際系統向度可以有效反映出團體的人際互動歷程，這也凸顯本量表除了以 Bordin (1979) 工作同盟理論中之內容向度，再加入團體諮商中多元互動的人際系統向度之特殊優點。

(3) 量表之各項效度能得到實徵資料支持

本量表在建構效度、區別效度與收斂效度等各項的統計考驗，結果顯示量表理論模式能得到實徵資料支持。區辨向度部分，本量表內容向度能有效區辨各因素；人際系統向度方面，除了成員與領導者及整個團體領導者較無法區辨外，其餘均符合檢定區別效度準則，可知本量表各構面區別效度良好。

就收斂效度而言，本量表因素負荷量良好，從組合信度與平均萃取變異量結果，內容向度與人際系統向度各個構面題項均能反映潛在變項。因此，本量表在內容向度因素上分為：目標、任務、聯結，在人際系統向度上分為：成員與領導者、其他成員與領導者、成

員與其他成員、及整個團體與領導者的關係，為 3×4 之因素矩陣。

二、建議

(一) 團體工作同盟量表工具的應用

本研究結果顯示整體量表信效度良好，且是目前唯一考量到團體人際系統脈絡之量表，將可提供團體歷程一份適切且實用之評量工具。本量表可從量表總分應用於檢視團體工作同盟之狀態，但使用者仍能依據填答者之題項來評估同盟各個向度之高低，進而達到促進良好團體結果之效。在實習機構的督導者可據以了解實習生在團體帶領的狀態，作為督導的具體依據。此外，在實務工作上領導者亦可用以自我檢視與督導，並作為團體檢核與回饋之用。

(二) 給團體領導者的建議

團體工作同盟與團體凝聚力有顯著正相關、對於團體投入氣氛呈中度正向關，亦即當同盟分數越高，成員越能感受到團體歸屬感，且越會投入參與團體。在團體諮商初期，如未建立好良好之團體諮商工作同盟，則很容易導致成員流失問題，進而影響留在團體的成員，因此團體初期良好工作同盟的建立是必要的，甚至是整個團體歷程工作同盟的評估與檢視均對團體有重要的功用。

(三) 對諮商專業訓練的建議

團體工作同盟是團體歷程中重要的因子，有別於團體凝聚力，較強調團體的目標及任務，因此在諮商訓練的過程中，除了強調團體凝聚力、團體氣氛的重要性外，亦要特別加強團體工作同盟的建立，並可藉由量表的評估，進而覺察與修補同盟關係。

(四) 編制本土化的團體諮商工作同盟量表

本量表目前為翻譯與修訂 Marziali 等人 (1997) 所編製之團體治療同盟量表 (GTAS)，量表架構與題項尚有進一步研究的空間，未來可以考慮以本研究結果為基礎以編制本土化的量表。

參考文獻

- 王文科、王智弘 (2006): 教育研究法。台北: 五南。
- 王麗斐、林美珠 (2000): 團體治療性因素量表之發展與編製。中華輔導學報, 9, 1-24。
- 吳明隆 (2009a): 結構方程模式 AMOS 的操作與應用。台北: 五南。
- 吳明隆 (2009b): 結構方程模式方法與實務應用。高雄: 麗文。
- 李茂能 (2006): 結構方程模式軟體 AMOS 之簡介及其在測驗編製上之應用。台北: 心理。
- 林美珠、王麗斐 (1998): 團體治療性與反治療性重要事件之分析。中華輔導學報, 6, 35-59。
- 洪莉竹、陳秉華 (2005): 臺灣諮商人員對西方諮商與華人文化信念衝突的轉化經驗。教育心理學報, 37 (1), 79-98。
- 張偉豪 (2011): 論文寫作 SEM 不求人。高雄: 三星統計。
- 陳正昌、程炳林 (1998): SPSS、SAS、BMDP 統計軟體在多變量統計上的應用。台北: 五南。
- 陳慶福 (1994): 諮商員和當事人在諮商過程中的同盟、口語反應模式與晤談感受之研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文, 未出版, 彰化。
- 謝麗紅 (1995): 成長團體過程與團體效果之分析研究。國立彰化師範大學輔導與諮商學系博士論文, 未出版, 彰化。
- 謝麗紅 (2000): 團體過程中工作同盟之變化及其與團體結果之關係研究, 輔導學報, 21, 63-92。
- Abouguendia, M., Joyce, A. S., Piper, W. E., & Ogrodniczuk, J. S. (2004). Alliance as a mediator of expectancy effects in short-term group psychotherapy. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(1), 3-12.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Academic of Marketing Science*, 16, 76-94.
- Bordin, E. S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 16(3), 252-260.
- Bordin, E. S. (1994). Theory and research on the therapeutic working alliance: New directions. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg (Eds.), *The working alliance: Theory, research, and practice* (pp. 13-37). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Bourgeois, L., Sabourin, S., Wright, J., & Wright, J. (1990). Predictive validity of therapeutic alliance in group marital therapy. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 58(5), 608-613.
- Brown, P. D., & O'Leary, K. D. (2000). Therapeutic alliance: Predicting continuance and success in group treatment for spouse abuse. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 68(2), 340-345.

- Brown, P. D., & O'Leary, K. D. (2000). Therapeutic alliance: Predicting continuance and success in group treatment for spouse abuse. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*(2), 340-345.
- Budman, S. H., Soldz, S., Demby, A., & Feldstein, M. (1989). Cohesion, alliance and outcome in group psychotherapy. *Psychiatry: Journal for the Study of Interpersonal Processes, 52*(3), 339-350.
- Constantino, M. J., Manber, R., Ong, J., Kuo, T. F., Huang, J. S., & Arnow, B. A. (2007). Patient expectations and therapeutic alliance as predictors of outcome in group cognitive-behavioral therapy for insomnia. *Behavioral Sleep Medicine, 5*(3), 210-228.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 39-50.
- Fuhriman, A. F., & Burlingame, G. M. (1990). Consistency of matter: A comparative analysis of individual and group process variables. *The Counseling Psychologist, 18*(1), 6-63.
- Gaski, J. F., & Nevin, J. R. (1985). The differential effects of exercised and unexercised power sources in a marketing channel. *Journal of Marketing Research, 22*(2), 130-142.
- Gillaspay, J. A., Jr., Wright, A. R., Campbell, C., Stokes, S., & Adinoff, B. (2002). Group alliance and cohesion as predictors of drug and alcohol abuse treatment outcomes. *Psychotherapy Research, 12*(2), 213-229.
- Glatzer, H. T. (1979). The working alliance in analytic group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy, 28*(2), 147-161.
- Glatzer, H. T. (1990). Psychoanalytic group psychotherapy. In I. L. Kutash, A. Wolf & C. Nattland (Eds.), *The group psychotherapist's handbook: Contemporary theory and technique* (pp.46-60). New York, NY, US: Columbia University.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). UK: Prentice Hall International.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1994). Empirical validation of Bordin's pantheoretical model of the alliance: The working alliance inventory perspective. In A. O. Horvath & L. S. Greenberg (Eds.), *The working alliance: Theory, research, and practice* (pp.109-128). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1986) . The development of the Working Alliance Inventory. In L. S. Greenberg & W. M. Pinsof (Eds.), *The psychotherapeutic process: A research handbook* (pp. 529-556). New York, NY: Guilford.
- Horvath, A. O., & Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), 223-233.

- Johnson, D. P., Penn, D. L., Bauer, D. J., Meyer, P., & Evans, E. (2008). Predictors of the therapeutic alliance in group therapy for individuals with treatment resistant auditory hallucinations. *British Journal of Clinical Psychology, 47*(2), 171-183.
- Johnson, J. E. (2004). *Group climate, cohesion, alliance, and empathy in group psychotherapy: Multilevel structural equation models*. Unpublished doctoral dissertation, University of Brigham Young, Utah, US.
- Johnson, J. E., Burlingame, G. M., Olsen, J. A., Davies, D. R., & Gleave, R. L. (2005). Group climate, cohesion, alliance, and empathy in group psychotherapy: Multilevel structural equation models. *Journal of Counseling Psychology, 52*(3), 310-321.
- Joyce, A. S., Piper, W. E., & Ogrodniczuk, J. S. (2007). Therapeutic alliance and cohesion variables as predictors of outcome in short-term group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy, 57*(3), 269-296.
- Kivlighan, D. M., Multon, K. D., & Brossart, D. F. (1996). Helpful impacts in group counseling: development of a multidimensional rating system. *Journal of Counseling psychology, 43*, 347-355.
- Koch, L., Egbert, N., & Coeling, H. (2005). The working alliance as a model for interdisciplinary collaboration. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 25*(4), 369-373.
- Lindgren, A., Barber, J. P., & Sandahl, C. (2008). Alliance to the group-as-a-whole as a predictor of outcome in psychodynamic group therapy. *International Journal of Group Psychotherapy, 58*(2), 163-184.
- Lorentzen, S., Sexton, H. C., & Hoglend, P. (2004). Therapeutic alliance, cohesion and outcome in a long-term analytic group. A preliminary study. *Nordic Journal of Psychiatry, 58*(1), 33-40.
- MacKenzie, K. R. (1983). The clinical application of a group climate measure. In R. R. Dies & K. R. Mackenzie (Eds.), *Advances in group psychotherapy: Integrating research & practice* (pp.159-170). New York, NY: International Universities Press.
- MacKenzie, K. R., Safran, J. D., & Muran, J. C. (1998). The alliance in time-limited group psychotherapy. In J. D. Safran & J. C. Muran (Eds.), *The therapeutic alliance in brief psychotherapy* (pp.193-215). Washington, DC: American Psychological Association.
- Marziali, E., Munroe-Blum, H., & McCleary, L. (1997). The contribution of group cohesion and group alliance to the outcome of group psychotherapy. *International Journal of Group Psychotherapy, 47*(4), 475-497.
- McCallum, M., Piper, W. E., Ogrodniczuk, J. S., & Joyce, A. S. (2002). Early process and dropping out from short-term group therapy for complicated grief. *Group Dynamics: Theory, Research, and*

Practice, 6(3), 243-254.

- O'Farrell, M. K. (1986). *The effect of timing of goal setting on outcome in personal growth groups*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Pinsof, W. M., & Catherall, D. R. (1986). The integrative psychotherapy alliance: Family, couple and individual therapy scales. *Journal of Marital & Family Therapy*, 12(2), 137-151.
- Piper, W. E., Ogrodniczuk, J. S., Lamarche, C., Hilscher, T., & Joyce, A. S. (2005). Level of alliance, pattern of alliance, and outcome in short-term group therapy. *International Journal of Group Psychotherapy*, 55(4), 527-550.
- Schwartz, E. (2004). *Therapeutic alliance, group climate, and client self-efficacy: Influences on outcome in group therapy for driving anger reduction*. Unpublished doctoral dissertation, University of Colorado, Colorado.
- Taft, C. T., Murphy, C. M., King, D. W., Musser, P. H., & DeDeyn, J. M. (2003). Process and treatment adherence factors in group cognitive-behavioral therapy for partner violent men. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(4), 812-820.
- Taft, C. T., Murphy, C. M., Musser, P. H., & Remington, N. A. (2004). Personality, interpersonal, and motivational predictors of the working alliance in group cognitive-behavioral therapy for partner violent men. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72(2), 349-354.
- Woody, S. R., & Adessky, R. S. (2002). Therapeutic alliance, group cohesion, and homework compliance during cognitive-behavioral group treatment of social phobia. *Behavior Therapy*, 33(1), 5-27.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy*. New York, NY: Basic Books.

收件日期：101年8月20日

複審一日期：101年10月4日

複審二日期：101年11月23日

複審三日期：102年2月24日

通過日期：102年4月5日

Development of Group Counseling Working Alliance Scale

Lih-Horng Hsieh

Yung-Chang Lin

National Changhua University of Education Taichung Municipal Sinshe High School

The purpose of this study is to develop a group counseling working alliance scale (GCWAS), which helps the group leaders understand their working alliance with members and can be used as a measure to evaluate the group process. By the translation and back translation method and expert validity check, the authors translated and modified the Group Therapy Alliance Scale (GTAS) originally developed by Marziali, Munroe-Blum, and McCleary (1997). There are 36 items in this original scale. Through a pilot study with 274 samples, only 32 items would be used in the formal scale after a factor analysis. A total of 318 participants were involved in this study to evaluate their attitude toward the group counseling working alliance. The results revealed that the Cronbach's α of the GCWAS was .95. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to examine the fitting indices for this scale and validity was evaluated by the convergent validity and discriminant validity. A significant correlation was found between GCWAS and group climate. In addition, a significant correlation was found between GCWAS and the positive feeling for the group. The correlation between GCWAS and cohesion was .73. The correlation between GCWAS and engagement, avoidance, and conflict was .58, .18, and -.27 respectively. In general, GCWAS has sound psychometric property regarding its reliability and validity. Moreover, these results identified that the three domains in the Content Dimension are (a) Goal, (b) Task, and (c) Bond; the four domains in the Interpersonal Dimension are (a) Member and Group Leader, (b) Other Members and Group Leader, (c) Member and Other Members, and (d) Group and Group Leader relationships. These two dimensions form a 3×4 matrix. Finally, the implications of this scale and future research directions were discussed.

Keywords: group climate, group cohesion, group counseling, group counseling working alliance, working alliance

附件一

團體諮商工作同盟預試量表各分量表之項目分析結果摘要表

題號	描述統計				鑑別力 (高低分 組 t 值)	刪題後 與分量 表相關	刪題後 的內部 一致性	同質性 考驗	判斷	決定
	平均數	標準差	偏態	峰度						
目標分量表 (Cronbach's $\alpha = .8173$)										
2	5.64	1.373	-1.010	.654	-14.523*	.552	.794	.610**		保留
8	5.28	1.119	-.122	-.519	-11.062*	.508	.800	.569**		保留
9	5.27	1.480	-.61	-.170	-12.344*	.532	.799	.614**		保留
12	6.19	1.087	-1.459	2.189	-15.982*	.663	.781	.735**	平均數偏高，偏態接近1，但題項內涵能讓量表架構更完整。	保留
18	5.42	1.137	-.305	-.271	-15.138*	.628	.784	.666**		保留
20	5.27	1.076	-.271	.071	-11.139*	.567	.793	.640**		保留
23	6.03	.923	-.529	-.605	-16.864*	.555	.797	.691**	平均數高，但對於目標評估有其重要性。	保留
25	4.91	1.533	-.368	-.516	-8.024*	.401	.822	.481**	本題刪題後平均數變高，但對於目標評估有其重要性。	保留

* $p < .05$; ** $p < .01$

(續上頁)

題號	描述統計				鑑別力 (高低分 組 t 值)	刪題後 與分量 表相關	刪題後 的內部 一致性	同質性 考驗	判斷	決定
	平均數	標準差	偏態	峰度						
任務分量表 (Cronbach's $\alpha = .9265$)										
4	5.80	1.249	-.955	.401	-16.753*	.690	.920	.731**		保留
5	5.54	.972	-.126	-.357	-9.937*	.501	.925	.526**		保留
7	6.08	1.138	-1.173	1.217	-18.247*	.702	.920	.747**	平均數偏 高，偏態接 近1，且進 行CFA時， 違反正定矩 陣。	刪題
10	4.14	1.369	.392	.009	-7.063*	.395	.930	.462**	本題刪題後 平均數變 高，但為任 務之重要內 涵。	保留
13	5.50	1.123	-.553	.315	-15.121*	.665	.921	.713**		保留
14	5.30	1.252	-.240	-.549	-14.714*	.691	.920	.709**		保留
15	5.39	1.022	-.427	.797	-9.505*	.520	.925	.524**		保留
16	6.03	.903	-.741	.796	-20.396*	.734	.920	.748**	平均數偏 高，但本題 對任務評估 有其重要 性。	保留
17	6.09	1.093	-1.329	2.131	-14.739*	.708	.920	.734**	平均數偏 高，偏態接 近1，此題 可增加評估 任務的多元 性。	保留

* $p < .05$; ** $p < .01$

(續上頁)

題號	描述統計				鑑別力 (高低分 組 t 值)	刪題後 與分量 表相關	刪題後 的內部 一致性	同質性 考驗	判斷	決定
	平均數	標準差	偏態	峰度						
21	5.48	1.021	-.304	.024	-14.597*	.686	.921	.699**	雖然項目分 析指標良 好，但進行 CFA時，違 反正定矩 陣。	刪題
22	6.12	1.009	-.942	.273	-18.667*	.756	.919	.783**	平均數偏 高，偏態接 近1，本題 對於任務評 估有其重要 性。	保留
26	5.70	1.004	-.442	.117	-15.182*	.671	.921	.710**		保留
27	6.12	1.002	-.852	-.080	-19.643*	.732	.920	.777**	平均數偏 高，進行 CFA，違反 正定矩陣。	刪題
28	5.19	1.148	.026	-.679	-11.954*	.600	.923	.636**		保留
31	5.85	0.985	-.669	.545	-14.069*	.657	.922	.705**		保留
聯結分量表 (Cronbach's $\alpha = .9005$)										
1	5.95	.954	-.543	-.458	-12.621*	.626	.892	.669**		保留
3	6.22	.897	-.976	.797	-12.723*	.619	.893	.627**	平均數偏 高，偏態接 近1，本題 對聯結評估 有重要性。	保留

* $p < .05$; ** $p < .01$

(續上頁)

題號	描述統計				鑑別力 (高低分 組 t 值)	刪題後 與分量 表相關	刪題後 的內部 一致性	同質性 考驗	判斷	決定
	平均數	標準差	偏態	峰度						
6	6.01	.976	-.697	.064	-13.655*	.668	.890	.665**	平均數偏 高，本題為 聯結之重要 內涵。	保留
11	5.38	1.181	-.309	-.555	-8.456*	.548	.896	.580**		保留
19	6.16	.991	-1.115	.876	-17.012*	.707	.889	.735**	平均數偏 高，偏態接 近1，此題 為聯結之重 要內涵。	保留
24	6.35	.881	-1.223	.882	-16.729*	.701	.890	.717**	平均數偏 高，偏態接 近1，且進 行CFA時， 違反正定矩 陣。	刪題
29	5.93	1.169	-1.120	.864	-14.436*	.670	.890	.743**	偏態接近 1，但此題 能增加量表 內涵多元 性。	保留
30	5.59	1.136	-.613	.447	-12.121*	.538	.897	.595**		保留

* $p < .05$; ** $p < .01$

(續上頁)

題號	描述統計				鑑別力 (高低分 組 t 值)	刪題後 與分量 表相關	刪題後 的內部 一致性	同質性 考驗	判斷	決定
	平均數	標準差	偏態	峰度						
32	5.39	1.288	-.244	-1.009	-12.378*	.561	.896	.631**		保留
33	6.23	.894	-1.113	1.543	-14.655*	.723	.889	.725**	平均數偏高，偏態接近1，但此題對於量表架構有其重要性。	保留
35	5.80	1.228	-.985	.535	-12.882*	.641	.891	.638**		保留
36	5.78	1.347	-1.046	.755	-14.152*	.588	.895	.597**		保留

總量表之內部一致性 (Cronbach's $\alpha = .961$)* $p < .05$; ** $p < .01$